



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 la institución de educación básica y bachillerato del Colegio Nacional Técnico “El Progreso” de la parroquia San Sebastián, cantón Pichincha, provincia de Manabí, período 2012 – 2013.”

Tesis de grado

Autora:

Cedeño Loor, Carmen Lorena

Director:

Terán Cano, Fabián Eduardo Mgs.

PORTOVIEJO-MANABÍ-ECUADOR

2013

CERTIFICACIÓN

Magister.

Fabián Eduardo Terán Cano

DIRECTOR DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo denominado **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la institución de educación básica y bachillerato del Colegio Nacional Técnico “El Progreso” de la parroquia San Sebastián cantón Pichincha, provincia de Manabí, período 2012 – 2013”**, realizado por el profesional en formación Cedeño Loor Carmen Lorena cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, febrero de 2013

Mgs. Fabián Eduardo Terán Cano.

DIRECTOR DE TESIS

SESIÓN DE DERECHOS

Yo, **Cedeño Loor Carmen Lorena** declaro ser autora de la presente Tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

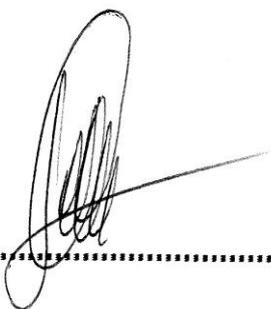


Cedeño Loor Carmen Lorena

C.C. 1305933978

AUTORÍA

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

f.....


Cedeño Llor Carmen Lorena

C.C. 1305933978

DEDICATORIA

Con inmenso cariño dedico la presente tesis a Dios, a mis padres y a mis hijos. A Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy dándome la inteligencia, sabiduría y fortaleza para continuar. A mis padres, y en especial a mi madre, por ser mi apoyo, mi consejera y guía permanente en todo momento. Y a mis hijos porque son la razón de mi vida, son la fuente de mi inspiración y mi existencia, y es por ellos que soy lo que soy ahora. Los amo con mi vida.

Con cariño, Lorena

AGRADECIMIENTO

Quiero dejar constancia de mis sinceros agradecimientos a la Universidad Técnica Particular de Loja, por darme la oportunidad de prepararme y estudiar en tan prestigioso centro educativo, que cada día abre sus puertas a personas entusiastas, preparándonos para un futuro competitivo y formándonos como individuos de bien. Así mismo agradezco, a todo el personal docente que nos acompañó y nos guio durante el desarrollo de cada uno de los módulos, y a quienes les debo gran parte de los conocimientos adquiridos, quiero expresar a todos ellos mi consideración y respeto. A mi director de tesis Mgs. Fabián Terán que con sus orientaciones y guías me permitió llegar a la culminación de mi tesis de grado. A mis compañeras: Pepita, Shirley, Edita, Sonia y Carmen con quienes a lo largo de estos dos años de estudio compartimos inquietudes, alegrías y tristezas ayudándonos mutuamente entre unas y otras. A mi institución, donde yo laboro el Colegio Nacional Técnico “El Progreso” junto con todos los compañeros, estudiantes y padres de familia por su colaboración y darme la oportunidad de desarrollar la presente investigación. Y a todas aquellas personas que de una u otra forma me ayudaron a vencer los obstáculos que se me presentaron y así llegar a la feliz culminación de la meta propuesta.

Lorena

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
PORTADA	
CERTIFICACIÓN	i
CESIÓN DE DERECHOS	ii
AUTORÍA	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
	vi
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. MARCO TEÓRICO	7
1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS....	7
1.1 Calidad Institucional	7
1.2 La calidad	8
1.2.1 Modelo de Calidad Total para la Instituciones Educativas	9
2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	11
2.1 LA EVALUACIÓN	12
2.1.1 Importancia de la evaluación	13
2.1.2 Evaluación de las Instituciones	14
2.2. FORMA DE EVALUAR	16
2.2.1. Evaluación diagnóstica y continua.	16
2.2.2. Evaluación autentica	17
2.3. TIPOS DE EVALUACIÓN	18
2.3.1. Evaluación Sumativa	18
2.3.2. Evaluación formativa:	19
2.3.3. Evaluación normativa	19
2.3.4. Evaluación criterial:	20
2.3.5. Evaluación interna	20
2.3.6. La Evaluación externa:	20
2.3.7. La autoevaluación	20
2.4. PROCESO DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL	23

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	25
3.1. DESEMPEÑO	26
3.2. ESTÁNDAR DE DESEMPEÑO	27
3.2.1. Profesionalismo	27
3.2.2. Por qué evaluar el Desempeño	28
3.2.3. Quien evalúa el desempeño	28
3.2.4. Cómo Evaluar el desempeño	28
3.2.5. Desempeño profesional docente	29
3.2.6. Los mejores docentes	30
4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE DIRECTIVOS	31
4.1. LA GESTION	31
4.1.1. Definición	31
4.1.2. Indicadores de calidad	32
4.1.3. Calidad de la educación	33
4. METODOLOGÍA	34
4.1. PARTICIPANTES	34
4.2. MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	34
4.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS	36
4.4. INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	36
4.5 DISEÑO Y PROCEDIMIENTO	38
4.6. COMPROBACIÓN DE LOS SUPUESTOS	39
5. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	40
5.1. REPRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	40
5.2. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	118
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	122
6.1. CONCLUSIONES	122
6.2. RECOMENDACIONES	124
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	125
7.1. TÍTULO DE LA PROPUESTA	125
7.2. JUSTIFICACIÓN	125
7.3. DURACIÓN	125

7.4. OBJETIVO DE LA PROPUESTA	127
7.4.1. Objetivo general	127
7.4.2. Objetivos Específicos	127
7.5. ACTIVIDADES O LÍNEAS DE ACCIÓN A REALIZARSE	127
7.6. LOCALIZACIÓN DE COBERTURA ESPACIAL	128
7.7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA	128
7.7.1. Humanos	128
7.7.2. Tecnológico	128
7.7.3. Materiales	128
7.7.4. Físicos	129
7.7.5. Económico	129
7.7.6. Organizacionales	129
8. PRESUPUESTO	133
9. CRONOGRAMA	134
10. BIBLIOGRAFÍA	135
11. ANEXOS	

1. RESUMEN

La investigación pretende conocer la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Nacional Técnico “El Progreso” del cantón Pichincha, provincia de Manabí periodo 2012. El objetivo fue realizar un diagnóstico situacional de la institución, la misma que desde hace unos tres años atrás se evidencia en la participación de los directivos, docentes, estudiantes, padres y madres de familia, de forma positiva y propositiva, considerando que ésta brinda una educación técnica, se efectuó una revisión bibliográfica utilizando técnicas de recopilación, procesamiento y presentación de la información recolectada, con encuestas, entrevistas, aplicando los métodos de investigación descriptivo, interpretativo, explicativo, metodologías que permitieron explorar el fenómeno educativo del Colegio. Se realizó la interpretación de la información que se obtuvo en la investigación de campo, lo que sirvió como base para el planteamiento de la propuesta “Capacitación para el desarrollo de habilidades pedagógicas, didácticas y convivencia escolar dirigidos a docentes del Colegio Nacional Técnico “El Progreso” para atender niños normales y con necesidades especiales”, la que se formuló en respuesta a la realidad y de las conclusiones obtenidas.

2. INTRODUCCIÓN

En la educación del Ecuador vienen surgiendo diferentes cambios relacionados con el desempeño docente y el aprendizaje del alumno. En la actualidad hay muchos factores que afectan el aprendizaje de los estudiantes, como son: el bajo nivel de escolaridad, el analfabetismo, la mala calidad de la educación, infraestructura deficiente, falta de recursos y materiales didácticos, etc. De los cuales la falta de recursos, infraestructura deficiente y materiales didácticos son los que más no permiten que mejore la calidad de la educación, específicamente, en el Colegio Nacional Técnico “El Progreso”. Por tal razón diversas propuestas curriculares y pedagógicas han planteado la necesidad de proporcionar a los estudiantes una educación integral que les ayude a desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes acordes a las exigencias de un mundo en constante cambio social y tecnológico, para lo cual es necesario realizar evaluaciones que permitan lograr mayor calidad, cumpliendo los objetivos y metas planteadas en los proyectos institucionales.

En la trayectoria educativa, la educación en el Ecuador no ha mejorado, ya que los gobiernos no prestaron la importancia a este problema, que afecta gravemente a la sociedad ecuatoriana. Por ello el gobierno actual se ha propuesto realizar evaluaciones a todos los docentes fiscales del Ecuador, ya que la evaluación constituye una media ayuda a conocer las debilidades y fortalezas, verificar si los procesos para alcanzar las metas son adecuados y si el logro de los resultados es conveniente o inconveniente con respecto a lo que la sociedad necesita.

En vista de esta necesidad la Universidad Técnica Particular de Loja a través de sus maestrantes en Pedagogía se ha propuesto realizar la presente investigación relacionada con el desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2012, ya que considera importante conocer y ayudar en cierta forma a que el desempeño de directivos y docentes sea eficiente en las instituciones educativas. Y, para los estudiantes de la maestría en pedagogía esta investigación es importante realizar porque además de obtener un título les va a permitir conocer el desempeño educativo de sus respectivas instituciones y de otras en general.

En este caso la investigación se realiza en el Colegio Nacional Técnico El Progreso, perteneciente a la parroquia San Sebastián del cantón Pichincha, provincia de Manabí creada con acuerdo ministerial n° 2954 del 25 de Abril de 1985. La secuencia histórica de esta institución educativa, tiene una parte de estructuración y funcionamiento del nivel ciclo básico y del bachillerato técnico en Comercio y Administración con especializaciones en Aplicaciones Informáticas y Contador Bachiller en Ciencias de Comercio y Administración.

Actualmente la institución cuenta con un total de 323 estudiantes repartidos en 170 alumnos en el básico y 153 en el bachillerato, 275 padres de familia, 21 docentes, 5 miembros administrativos y 4 autoridades, el mismo, que inicio con un selecto grupo de maestros, con los cuales se impulsó la educación técnica en la localidad de Pichincha en Manabí.

Sin embargo, con el pasar de los años se han venido presentando un sinnúmero de problemas y es así que en la actualidad se intentan nuevas alternativas para mejorar la educación, implementando material y recursos didácticos, especialmente tecnológicos, infraestructura, y la capacitación a los maestros con conocimientos en tecnología, para que los estudiantes puedan acceder a nuevas alternativas educativas. Para ello se requiere de la evaluación a directivos y docentes, con la finalidad de realizar juicios de valor de los conocimientos adquiridos y desempeño dentro de sus funciones.

Cada persona puede proponerse el mejoramiento de su desempeño y el logro de niveles cada vez más altos, este reto se convierte en el referente que orienta la construcción del mejor desempeño de la persona. Desempeñarse, significa “cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer.” (Diccionario Ideológico de la lengua Española, 1998) “Ser hábil, diestro en un trabajo, oficio o profesión” El desempeño o la forma como se cumple con la responsabilidad en el trabajo, involucra de manera interrelacionada las actitudes, valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizados en cada docente e influyen en la manera como cada uno actúa en su contexto, afronta de manera efectiva sus retos cotidianos e incide en la calidad global de la tarea.

La relación entre la enseñanza y la evaluación es necesaria e importante también de tener en cuenta, pues de ello depende la forma en que se propicia, desarrolla y

valora el aprendizaje de los estudiantes. Esta es la razón por la que se realiza este proyecto de evaluación de desempeño institucional al Colegio Nacional Técnico “El Progreso”, el mismo que es de vital importancia realizar, ya que el desempeño de los docentes y directivos es necesario para que la educación continúe mejorando. Cabe destacar que no existen investigaciones realizadas en la institución o sus alrededores sobre la evaluación del desempeño docente y directivo, recién en este año a los docentes de las asignaturas básicas se les ha aplicado la evaluación interna y externa implantada por el gobierno nacional. Y lo que si se ha venido efectuando es la evaluación como Institución Técnica desde el año 2010, cuyos resultados han sido un tanto favorables.

La evaluación que se realizará permitirá detectar las falencias y los efectos que en muchos conllevan al fracaso institucional. Por lo tanto, el compromiso de los directivos y docentes en las instituciones educativas del Ecuador se convierte en uno de los pilares fundamentales para los planes y programas de mejoramiento y desarrollo integral de los estudiantes. Se requiere entonces de la aplicación de la evaluación de desempeño para generar cambios cognitivos y valorativos en el individuo que se forma en la institución.

Por lo general los directivos todavía muestran como mala práctica, el hecho, no evalúan a sus subordinados. Por tal razón los procesos de evaluación tienen que perfeccionarse cada vez, para que puedan garantizar el propósito del mejoramiento global de la institución.

Es de singular importancia entonces, crear paulatinamente una nueva cultura de evaluación, en la que examinar los errores cometidos y cómo corregirlos, lo mismo que los logros alcanzados y cómo consolidarlos, sea visto como algo valioso y positivo por parte de todos los elementos de la comunidad institucional.

Los intentos por mejorar la calidad dentro del proceso educativo no ha sido aplicada de forma total, en muchas instituciones se sigue trabajando modelos tradicionales, lo que hace que la educación del básico y bachillerato no se rija por las posturas pedagógicas constructivistas que guie a los directivos, estudiantes, maestros y padres de familia en una línea de acción educativa que se proyecte hacia el desempeño profesional y con ello lograr la calidad total.

El presente proyecto de investigación es factible de ser realizado porque se cuenta con los recursos, medios y sobre todo motivaciones por parte de los directivos y docentes, quienes estuvieron prestos a colaborar desde el primer momento y consideraron importante el desarrollo de esta investigación para mejorar su desempeño profesional. La buena predisposición de ellos hicieron posible el desarrollo del trabajo, solo hubo cierta dificultad en reunir completamente a los padres de familia.

De esta manera se sitúa ante una visión holística de la evaluación del desempeño profesional del directivo y docente lo que presupone un enfoque que busca apreciar todos los elementos que intervienen en un proceso, con una mirada que busca aprehender la totalidad. Esta visión concibe al proceso educativo como todo aquello que ocurre en la escuela y fuera de ella, y que influye en el desarrollo integral de los alumnos y de todos los integrantes de la comunidad.

Para cumplir con los propósitos descritos se propone el siguiente objetivo general:

- Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docentes y directivos en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.

Así mismo los objetivos específicos:

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

Con el proyecto de investigación se pudo realizar una autoevaluación, coevaluación entre docentes, evaluación del directivo a docentes, evaluación de alumnos a docentes, de padres de familia de a docentes, evaluación al directivo por parte del comité central de padres de familia, comité estudiantil, observación de una clase y evaluación del supervisor al directivo de la institución, lo que a través del análisis de los resultados permitirá detectar las fortalezas y debilidades de los docentes y directivos así como de la institución para encontrar posibles soluciones y lograr un avance educativo importante dentro del marco educativo.

Los supuestos que se evidenciaron en la realización de esta investigación son:

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

Por tal razón se lo considera como un instrumento de máxima utilidad para mejorar el funcionamiento del personal evaluado, que de acuerdo a los resultados se los motivará a mejorar su calidad para alcanzar así el éxito deseado.

3. MARCO TEÓRICO

1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

En la actualidad, no cabe duda de que uno de los aspectos claves para el desarrollo de los pueblos es su educación; la calidad de ésta, por ende, debe tener una importancia en grado superlativo (**Colclough, 1999, C., at. al., 005**).

Sin embargo, el concepto de “Calidad” en la educación parece ser escurridizo y los estudiosos en el tema no han logrado ponerse de acuerdo en una sola definición que satisfaga todos los puntos de vista.

Algunos académicos, como (**Cheng, 2003**), han logrado diferenciar tres etapas en lo que parecen ser definiciones sucesivas y mayormente aceptadas en el último medio siglo; algunos piensan que la calidad de la educación se puede evaluar usando el resultado académico de los alumnos; otros, mediante la cantidad y grado de importancia de las acreditaciones que puede obtener una institución de enseñanza.

Pero para lograr una buena calidad en las instituciones educativas se requiere de un trabajo conjunto entre docentes y directivos. La calidad se mide por los resultados que se puedan observar como son: estudiantes educados, de buen comportamiento, con un aprendizaje significativo, docentes preparados y actualizados, buena infraestructura de la institución, buenas relaciones en toda la comunidad educativa, etc.

Específicamente en nuestro país existen grandes falencias de forma y de fondo en el Plan Nacional de Educación, que se refleja con la casi total ausencia de investigación científica en todas las áreas del conocimiento, no hay innovaciones tecnológicas que aporten con ideas nuevas al país y al mundo, docentes mal capacitados en pedagogía educativa y estudiantes desmotivados por aprender. Es por esto que el Ministerio de Educación en el Ecuador tiene entre sus principales objetivos el incremento progresivo de la calidad de la educación en todas las instituciones educativas a través del fortalecimiento curricular de educación básica y perfeccionamiento profesional docente.

1.1. CALIDAD INSTITUCIONAL

La calidad institucional como parte de la propuesta de gestión no se centra sólo en las funciones educativas específicas, sino también en la institución concebida como totalidad, es decir, en la mejora de la calidad de vida que se genera en las relaciones

e interacciones humanas y en las diversas misiones, funciones y tareas laborales de todos los actores que la componen. Cada uno de los cambios que se irán proponiendo deberá surgir del consenso y acuerdo entre los diferentes actores implicados, aspirando a cumplir el anhelo de todos y cada uno de mejorar los procesos de gestión.

Convencidos que cada movimiento que se realiza en la organización institucional conlleva temores y anhelos en los actores implicados, que es necesario contemplar a los efectos de cuidarnos y con ello preservar la institución, se cree que éstos deben hacerse a partir del consenso y la complementariedad de las necesidades e intereses personales e institucionales. Uno de los factores que consideramos inciden directamente en la modificación de la calidad institucional es la articulación.

1.2. LA CALIDAD

Decimos que un producto es de calidad cuando reúne un conjunto de propiedades que lo hacen mejor que otros de su clase y consigue los resultados para los que había sido fabricado. Podemos hablar de calidad de la enseñanza si los objetivos inherentes a la actividad educativa se logran con éxito.

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

La calidad educativa es un concepto multidimensional, que puede ser operativizado en función de variables muy diversas, es decir la calidad de la educación se la puede medir desde diferentes puntos de vista. Una buena calidad educativa no depende únicamente de la infraestructura de una institución, depende de muchos otros factores importantes como son la preparación de los docentes, la manera de enseñar a los alumnos, el ambiente de camaradería que existe dentro de una

institución, la relación con los padres de familia, etc. Todos estos aspectos van a conllevar a lograr una buena calidad educativa.

1.2.1. Modelo de Calidad Total para la Instituciones Educativas

El Modelo de Calidad para las Instituciones Educativas del Dr. Gento Palacios pretende ofrecer una visión objetiva, integral y ponderada de lo que deben ser las instituciones para ser consideradas de calidad. Parte del enfoque de totalidad o globalidad, por cuanto considera que en el análisis de la calidad deben considerarse todos los componentes que intervienen en el proceso educativo y sus mutuas relaciones, involucrar a todos los ámbitos posibles y abarcar tanto los procesos como los resultados de la educación.

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

Los indicadores son aquellos rasgos configurativos que pondrán de manifiesto el grado de calidad alcanzado y evidencian la calidad de un centro. Por su parte, los predictores son los factores o características que han de reunir las instituciones educativas para lograr niveles aceptables de calidad; como su nombre lo indica, los predictores permiten predecir que dicha calidad va a producirse.

Dentro del modelo propuesto, se considera como identificadores de la calidad el producto educativo, la satisfacción de los propios estudiantes, la satisfacción del personal que trabaja en la institución y el efecto de impacto de la educación alcanzada. A continuación detallamos cada uno de ellos:

a. El producto educativo como identificador de calidad: El producto educativo típico de una institución es precisamente la consecución de educación, entendida como un proceso intencional que persigue la optimización del comportamiento más conveniente de cada sujeto en su contexto social y determinado por la adquisición de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la interiorización de actitudes que le

otorgan valor en su conjunto y en sus peculiaridades. Destaca el autor que el sentido esencial que la educación posee es brindar la posibilidad de desarrollar los valores. Una educación integral requiere desarrollar los valores en distintos ámbitos: físico, intelectual, moral, estético-artísticos, sociales-utilitarios y religiosos.

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

c. La satisfacción del personal de la institución como indicador de calidad: La aspiración de un proyecto de calidad es llegar a los niveles máximos de satisfacción de todo el personal que hace posible el funcionamiento de la institución, la cual debe constituirse en un entorno agradable y cómodo para la realización del trabajo encomendado.

d. El efecto de impacto como indicador de calidad: Tiene que ver con la repercusión que la educación recibida por los sujetos que han pasado por las instituciones educativas tiene sobre los contextos laboral, social, académico y familiar en los cuales tales sujetos educados desarrollan su vida en sus diversas manifestaciones. Las instituciones educativas deben tener un efecto optimizante en los espacios vitales en los que actúen los sujetos educados.

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

2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Un aspecto de suma importancia para la evaluación es el proceso de recolección, sistematización y análisis de la información que se recopila, así como la utilidad que se le da.

De hecho, el propósito ms importante de la evaluación no es demostrar, sino perfeccionar (**Stufflebeam y Shinkfield, 1987; p. 175**), el fin último no es demostrar lo que no se sabe, ni poner en relieve los errores de las instituciones para sancionarlas, por el contrario, la información recopilada debe proporcionar una panorámica de una situación actual del objeto de evaluación, así como los elementos para emitir un juicio de valor con el fin de intervenir y mejorar el proceso educativo.

La evaluación de la calidad es un proceso dinámico, y sistemático enfocado hacia el desempeño de las personas, mediante el cual se verifican los logros adquiridos en función de los objetivos, con lo que se proporcionarán cambios en mejora de la institución evaluada.

Pero además, tal panorámica tiene que brindar elementos para reconocer el grado o nivel en que se encuentra el objeto evaluado, de hecho el término evaluación se asocia con un efectivo o inefectivo, con adecuado o inadecuado, con bueno o malo, con valioso o invalorable, y con apropiada o inapropiada es una acción, proceso o producto en términos de las percepciones de la persona que hace uso de la información que proporciona un evaluador (**Isaac y Michael, 1981; p. 2**). Si un estudio no proporciona esta información, entonces no se puede considerar como una evaluación.

Con relación a esto, en nuestro país el Ministerio de Educación está ejecutando un sistema de evaluación que permita a los establecimientos educativos tanto públicos como privados alcanzar la calidad.

De esta manera, la evaluación es el proceso de identificar, obtener información tal y descriptiva acerca del valor y el mérito de las metas, la planificación, la realización y el impacto de un objeto determinado, con el fin de servir de guía para la toma de decisiones, solucionar los problemas de responsabilidad y promover la comprensión de los fenómenos implicados (**Stufflebeam y Shinkfield, 1987; p. 183**).

Este proceso tiene tres fases: Establecimiento de estándares, regulación y acreditación escolar, implementación. En la sierra se comenzó a aplicar esta evaluación en septiembre del 2012 y en la costa está prevista para abril del 2013. Estos estándares de calidad están diseñados con el propósito de colocar a los establecimientos educativos en los principios básicos del desempeño de estándares de calidad internacional tanto a nivel de desempeño docente y desempeño directivo

como a nivel de aprendizaje y gestión escolar. La evaluación no está hecha para sancionar sino más bien para lograr se tome decisiones cada más acertada con el propósito de que la gestión y sus resultados sean eficientes, pertinentes y adecuados a las necesidades de desarrollo del país y obtener así instituciones con calidad.

2.1. LA EVALUACIÓN

El concepto evaluación para algunos aparece en el siglo XIX con el proceso de industrialización que se produjo en Estados Unidos En este marco surge el moderno discurso científico en el campo de la educación, que va a incorporar términos tales como tecnología de la educación, diseño curricular, objetivos de aprendizaje o evaluación educativa . Para otros autores la concepción aparece con los mismos comienzos de la sociedad la cual siempre ha buscado dar juicios de valor a las acciones y actitudes de los estudiantes.

Pero quien tradicionalmente es considerado como el padre de la evaluación educativa es Tyler por ser el primero en dar una visión metódica de la misma, superando desde el conductismo, plantea la necesidad de una evaluación científica que sirva para perfeccionar la calidad de la educación. La evaluación como tal desde esta perspectiva ya no es una simple medición por que supone un juicio de valor sobre la información recogida.

La evaluación es la determinación sistemática del mérito, el valor y el significado de algo o alguien en función de unos criterios respecto a un conjunto de normas. La evaluación a menudo se usa para caracterizar y evaluar temas de interés en una amplia gama de las empresas humanas, incluyendo las artes, la educación, la justicia, la salud, las fundaciones y organizaciones sin fines de lucro, los gobiernos y otros servicios humanos. (**Ahumada Acevedo Pedro, 1983**).

La evaluación como disciplina ha sufrido profundas transformaciones conceptuales y funcionales a lo largo de la historia y especialmente en el siglo XX y XXI.

De acuerdo a (**Iñigo Bagos, E y Rodríguez Cubil,R, 2004**) que corresponde a la tendencia Histórica cultural, “la evaluación es un proceso de carácter continuo, sistemático, integral y participativo que identifica una problemática detectando fallas u omisiones, permitiendo diagnosticar una situación del quehacer educativo, mediante la recogida, análisis, valoración de una información relevante, que sustenta la consecuente toma de decisiones y facilita retroalimentar las fases del proceso administrativo para el mejoramiento permanente de la calidad institucional”.

La evaluación es un juicio de valor de alguien con respecto a algo. La evaluación se concibe como proceso cuando de manera sistemática, se delinea, se obtiene y se provee información útil para emitir juicios, de acuerdo con el fin que se persigue.

La evaluación es un proceso de análisis estructurado y reflexivo, que permite comprender la naturaleza del objeto de estudio y emitir juicios de valor sobre el mismo, proporcionando información para ayudar a mejorar y ajustar la acción educativa. **(Babio Galán & Gutiérrez 1980)**.

Las ideas básicas que deben guiar el proceso de evaluación se expresan en unos principios y pautas orientadoras que deben seguir tanto los evaluadores como los evaluados, con el propósito de alcanzar los fines propuestos.

2.1.1 Importancia de la evaluación

La evaluación tiene como propósito determinar en qué medida se están cumpliendo las metas de calidad que se fijan en los estándares, por lo tanto la evaluación brinda retroalimentación a las organizaciones, detectan fortalezas y debilidades, y valorando el impacto de los procesos educativos sobre el desarrollo de competencias básicas por parte de los estudiantes del país.

“La evaluación aplicada a la enseñanza y aprendizaje, consiste en un conjunto de operaciones que tiene por objeto determinar y valorar los logros alcanzados por los alumnos en el proceso de enseñanza y aprendiza, con respecto a los objetivos planteados en los programas de estudio”. **(Carreño Huerta, Fernando 1995, p.20)**.

Por tal razón, la evaluación es un instrumento para el mejoramiento que permite obtener información válida y confiable sobre determinadas acciones para optimizar los esfuerzos. Los resultados de la evaluación son también un referente concreto para analizar el funcionamiento y los procesos internos de las instituciones, y así organizar y diferenciar el grado de participación y responsabilidad de distintos actores y sectores. Además, el ajustar los planes de mejoramiento, las instituciones pueden revisar el currículo, el plan de estudios y las mismas prácticas de aula, siempre en pro del desarrollo de las competencias básicas.

De este modo, la evaluación impulsa el mejoramiento ya que genera compromisos con el logro de objetivos precisos, al permitirles a los diferentes actores del sistema educativo tomar conciencia de los aspectos por mejorar en las instituciones. Para los directivos de las instituciones educativas, la evaluación provee elementos que apoyan la toma de decisiones de acuerdo con las necesidades de desarrollo

institucional y específicamente, sobre la forma como desde la gestión administrativa y directiva se le apuesta a optimizar los procesos de todo el hacer institucional, diseñando e implementando acciones globales y focales que se constituyan en mecanismos esenciales para el mejoramiento continuo.

Las autoridades educativas reciben información para medir el pulso del proceso de calidad en todas las entidades territoriales y en las instituciones educativas del país. De esta manera, están en capacidad de focalizar acciones de apoyo para los municipios e instituciones que han tenido desempeños bajos, brindándoles apoyo y acompañamiento para mejorar, identificando así las prácticas que están brindando mejores resultados. De ahí la importancia de compartir y difundir los resultados, mediante una estrategia de comunicación que proponga una agenda para el sistema educativo.

Evaluar "es un acto de valorar una realidad, que forma parte de un proceso cuyos momentos previos son los de fijación de características de la realidad a valorar, y de recogida de información sobre las mismas, y cuyas etapas posteriores son la información y la toma de decisiones en función del juicio emitido" (**Pérez y García, 1989**).

Como parte de la política de evaluación, la asistencia técnica y el fortalecimiento en la interpretación y el uso de los resultados consolidan una cultura de mejoramiento, a partir del adecuado uso de los resultados por parte de las distintas instancias de la administración del sector, en cada uno de los niveles del sistema.

2.1.2. Evaluación de las Instituciones

La evaluación de las organizaciones se ha convertido en una práctica común en aquellas que tienen o quieren tener éxito. No es posible ser más eficiente y competir en adecuadas condiciones si periódicamente no se hacen ejercicios de reflexión acerca del qué se hace, cómo se hace y en qué medida se satisfacen las expectativas y aspiraciones de los usuarios. Las organizaciones educativas no escapan de esta tendencia aunque la práctica de este tipo de procesos va más lento.

Desde 1997, se ha venido implementando en las instituciones educativas, la autoevaluación institucional en torno al desarrollo del PEI, como un mecanismo autor regulador sobre las metas alcanzadas, de acuerdo con los objetivos propuestos en cada uno de sus componentes: administrativo, pedagógico y de proyección a la comunidad. (**Ecuador, CONEA: 2003, pág. 42**).

Los planes de mejoramiento anual, fundamentados en el análisis de los resultados logrados por la institución en su autoevaluación, en un año lectivo, se convierten en estrategias renovadoras de la vida de la organización. La institución es el contexto en el que se materializan los objetivos de aprendizaje y de desarrollo de los estudiantes, docentes y directivos.

Se requiere para aplicar la evaluación a las instituciones desarrollar una cultura de evaluación

No obstante, generar una cultura de evaluación no será un proceso fácil puesto que las personas no están acostumbradas a ser evaluadas; por el contrario, muestran gran resistencia a la evaluación. No se ha desarrollado en las instituciones educativas una cultura de evaluación.

El practicar la evaluación en una institución, nos puede conducir a obtener los siguientes beneficios: La evaluación institucional es una técnica de gestión cuya finalidad es la mejora de la naturaleza y calidad de la gestión, de los procesos y productos, y de la efectividad laboral. A través de la evaluación institucional las organizaciones educativas podrán conocer los aciertos que necesitan potenciarse y las debilidades que deben que corregirse, comprender mejor los actos pedagógicos y administrativos que se ejecutan para verificar si los procesos para alcanzar los resultados son los esperados, verificar en qué medida los resultados que se obtienen están en armonía con los estilos de formación y gestión, y el perfil del estudiante que la institución se haya propuesto recomendar, a partir de las conclusiones de la evaluación.

Si el objetivo de la evaluación es reflexionar sobre la situación actual para transitar por un camino más estructurado de mejora continua, el requisito es que los referentes para la evaluación, estén definidos previamente y sean susceptibles de medirse en su cumplimiento. Por tanto, se necesitan planes de desarrollos institucionales y operativos que incorporen metas, responsables y plazos de cumplimiento de cada una de esas metas.

Se evalúa para mejorar y no para castigar. Por lo tanto, la evaluación a las instituciones exige ejecutarse en un marco de total transparencia, sinceridad y planificación anticipada. Otra característica de la evaluación es la reflexión

compartida que genera su proceso, lo que permitirá al personal directivo, los docentes y los padres de familia, retroalimentarse, mejorar sus desempeños, utilizar mejor los recursos disponibles y verificar el cumplimiento los objetivos propuestos.

2.2. FORMA DE EVALUAR

La evaluación tiene diversas funciones y puede realizarse en diferentes momentos. Se reconocen principalmente tres funciones de la evaluación: diagnóstica, sumativa y formativa. De manera generalizada se reconoce que la evaluación diagnóstica evalúa los conocimientos previos de los alumnos antes de comenzar con una etapa de aprendizaje con el propósito de realizar la planeación del curso. También se reconoce que en la evaluación sumativa se evalúan productos con el propósito de verificar el logro de los objetivos planeados, y finalmente, en la evaluación formativa se evalúan procesos más que productos y su propósito es proporcionar información para mejorar el aprendizaje así como la enseñanza. Sin embargo es necesario aclarar que el momento en que se realiza la evaluación no es el factor decisivo para diferenciar su función, es decir, no por el hecho de evaluar en varios momentos a lo largo de un curso se está privilegiando la función formativa, es necesario tomar en cuenta también el propósito para el que se evalúa. Para explicar la relación entre los momentos de la evaluación y su propósito y reconocer la función de la evaluación, se expondrán a continuación algunas situaciones.

2.2.1. Evaluación diagnóstica y continua.

De acuerdo a **(Muñoz, 2003)** explica "que la educación es de calidad cuando está dirigida a satisfacer las aspiraciones del conjunto de los sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida; si, al hacerlo, se alcanzan efectivamente las metas que en cada caso se persiguen; si es generada mediante procesos culturalmente pertinentes, aprovechando óptimamente los recursos necesarios para impartirla y asegurando que las oportunidades de recibirla –y los beneficios sociales y económicos derivados de la misma– se distribuyan en forma equitativa entre los diversos sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida."

Un maestro realiza un examen a los alumnos al inicio del curso, su propósito es recolectar información que le permita identificar los conocimientos previos que presentan los estudiantes. El maestro considera que los resultados son una guía para conocer a los alumnos y no un dato para calificarlos. El análisis de la información le permite planear sus futuras estrategias de enseñanza tomando en cuenta el nivel cognitivo de los alumnos.

2.2.2. Evaluación auténtica

La evaluación auténtica se presenta como una alternativa a las prácticas de evaluación centradas en los resultados del aprendizaje y cuya principal fuente de recolección de información es por medio de pruebas objetivas y de lápiz y papel (**Díaz-Barriga, 2006**).

Se le denomina evaluación auténtica porque, a través de actividades significativas, exige de los alumnos, el empleo de sus conocimientos previos y el aprendizaje reciente en conjunción con estrategias y habilidades, que los conduzcan al desarrollo de actividades significativas con cierto grado de complejidad, de pertinencia y trascendencia personal y social.

Las características de una evaluación auténtica pueden resumirse en los siguientes puntos (**Paris y Ayres, 1994**):

- Es consistente con las prácticas del aula. Tiene validez instruccional y curricular porque los procedimientos de evaluación y su contenido se derivan del aprendizaje diario de los alumnos.
- Recopila evidencias diversas de múltiples actividades.
- Refleja criterios y valores locales. Los criterios se establecen con base en acuerdos entre maestros y entre maestros y alumnos y por tal razón, pueden ser modificados.

El objetivo de la evaluación auténtica es, que tanto alumnos como profesores, obtengan información importante y relevante acerca del desarrollo de conocimientos y habilidades complejas durante el proceso de enseñanza, por tal razón se centra fundamentalmente en procesos más que en resultados (Ahumada, 2005), principalmente en el desempeño de los alumnos (**Díaz-Barriga, 2006**).

El maestro planea e implementa actividades significativas que exija de los alumnos la movilización de todos sus recursos (conocimientos, habilidades y actitudes). Implementa estrategias didácticas para favorecer continuamente la interacción entre los alumnos para que se apoyen mutuamente y construyan conjuntamente su conocimiento y compartan estrategias, procedimientos y generen ideas para llevar a cabo la actividad. Además de brindar los apoyos acordes a las características de los alumnos que les permita paulatinamente, convertirse en estudiantes autónomos.

La evaluación auténtica plantea nuevas formas de concebir las estrategias y los procedimientos de evaluación, propone una serie de instrumentos de recolección de información cuyo diseño y empleo requieren de conocimiento, flexibilidad y práctica constante de los docentes, pues el dominio de su ejecución precisa ser revisado constantemente para su mejoramiento (**Ahumada, 2005**).

Para conseguir su propósito, la evaluación auténtica requiere acompañarse por una enseñanza que deje de considerar al alumno pasivo, a un maestro meramente expositivo y una evaluación aislada de la enseñanza o como una fase posterior a ella, para dar lugar a una enseñanza donde:

La evaluación sea vista como parte integral de la enseñanza y permita informar a los alumnos sobre sus desempeños actuales y retroalimentarlos con el propósito de mejorar sus desempeños. Una evaluación con estas características no puede verse como la parte final del proceso de enseñanza, ms bien, es parte integral del proceso, pues proporciona elementos para su evaluación, mismos que contribuyen a la constante mejora de la enseñanza impactando en la planeación y su desarrollo, para nuevamente comenzar el ciclo.

La evaluación entonces, debe estar considerada como parte de la enseñanza. Así, el ciclo comienza con la planeación de actividades significativas para los alumnos junto con materiales acordes al nivel cognitivo de los alumnos. En el desarrollo de las actividades se implementa una serie de estrategias didácticas que permiten la interacción entre los alumnos y donde el maestro también interactúa con ellos proporcionándoles apoyos graduados para que paulatinamente desarrollen su autonomía. El desarrollo de cada actividad permite la evaluación del desempeño del alumno y proporciona elementos para retroalimentarlo, de esta manera se promueve la función formativa de la evaluación, misma que proporciona información para tomar decisiones y plasmarlas en la siguiente planeación, con lo que se comienza el ciclo nuevamente.

2.3. TIPOS DE EVALUACIÓN

Las respuestas a preguntas tales como ¿qué evaluar? , ¿Para quién?, ¿Para qué? ¿Cómo llevar a cabo un proceso de evaluación pueden dar origen a tipologías complejas. Sin embargo, a partir de la literatura existente, se pueden distinguir los siguientes tipos de evaluación:

Según su funcionalidad se puede clasificar en evaluación sumativa y formativa.

2.3.1. Evaluación Sumativa

Cuando se genera información que permite decidir si se mantiene, se modifica, se termina o se reemplaza un programa; es decir que este tipo de evaluación es

utilizada para una determinada promoción, acreditación y/o calificación. La evaluación sumativa tiene un carácter final, esto quiere decir que se aplica al terminar un programa, proyecto etc.

2.3.2. Evaluación formativa:

Es aquella evaluación que pretende perfeccionar el proceso que se evalúa. Se centra en los procesos de desarrollo del objetivo de evaluación para formular ajustes o modificaciones en el funcionamiento. Ambos tipos de evaluación se pueden aplicar a la evaluación de:

- 1) Un programa académico.
- 2) Los procesos de planeación y desarrollo de un programa.
- 3) Los recursos
- 4) Los procedimientos
- 5) Los resultados

Según el modelo patrón que se emplea la podemos clasificar en Normativa y Criterial.

2.3.3. Evaluación normativa

Es aquella que surge al comparar los resultados grupales y generales con la norma evaluativa aplicada. Este tipo de evaluación exige establecer una norma o escala de referencia, realizada después de estudios estadísticos de rendimiento, con el objetivo de obtener una valoración.

Víctor García Hoz opina que la evaluación normalizada “Cumple un papel predominantemente social. La norma se extrae de un conjunto de sujetos y el resultado de la evaluación generalmente se utiliza para justificar, ante alguna entidad escolar o ante la sociedad en general, que una institución determinada reúne ciertas condiciones”.

2.3.4. Evaluación criterial:

Se da cuando se consideran las situaciones particulares de cada institución en función de las normas impartidas. Un criterio es según G De Landsheere “un principio al que nos referimos, y que nos permite distinguir una propiedad de un sujeto u objeto de acuerdo al cual formulamos sobre él un juicio de apreciación”.

2.3.5. Evaluación interna

La evaluación interna se planea y realiza en el colegio, en coherencia con lo que se prevé alcanzar en cada una de las áreas y ciclos de escolaridad. Esto debe ser conocido y compartido por quienes intervienen en el proceso.

Tradicionalmente, en el ámbito escolar, la evaluación se ha centrado en contenidos y en obtener cuanta información se logra almacenar sobre determinada área. Sin embargo hoy, además de los contenidos, la evaluación interna debe tener en cuenta el desarrollo de pensamiento, de actitudes y de valores, así como los niveles de aprendizaje del estudiante, donde los contenidos no son el fin sino el medio para lograrlo.

2.3.6. La Evaluación externa:

Es aquella que se realiza por agentes externos a la institución educativa. Es la que realizan organismos superiores de las actividades integrantes de una institución para verificar que en su desempeño cumple con las características y estándares de calidad y que sus actividades se realizan en concordancia con la misión, visión y objetivos institucionales. Este examen se efectúa a través de pares académicos. El informe de la autoevaluación es la base de la evaluación externa y se la efectúa a través de evaluadores externos, también llamados pares. La evaluación externa deberá llevarse a cabo con estricto apego y respeto a las particularidades de cada institución; será equitativa, imparcial y de alto concepto ético.

2.3.7. La autoevaluación

También descrita como evaluación interna, es aquella que se realiza desde la propia institución, y siempre con la misma finalidad que la evaluación externa que es de mejorar la calidad educativa.

Para Victoria Gracia de Páez la autoevaluación es considerada la etapa fundamental del proceso de evaluación. Porque es la que permite que los propios actores reflexionen sobre su práctica cotidiana a los fines e introducir los cambios o rectificaciones que consideren necesarios. Por ello la autoevaluación es una tarea inexcusable de todo miembro institucional y no puede ser delegada a una comisión de entendidos, ya que por definición es una reflexión o meditación que cada uno debe efectuar para realizar las propias prácticas y el sentido con que se efectúan. Pero además como el trabajo cotidiano se comparte con otros, esa meditación debe realizarse junto con ellos.

La autoevaluación es un proceso permanente de verificación, diagnóstico, exploración, análisis, acción y realimentación que realizan las instituciones a nivel interno y en cada una de sus estructuras orgánicas, académicas y administrativas con el fin de identificar sus fortalezas y debilidades, sus oportunidades y amenazas, buscando el mejoramiento continuo que garantice altos niveles de calidad en la prestación de sus servicios. En términos generales es aquella que se realiza desde la propia institución y siempre con la finalidad que es de mejorar la calidad educativa. Es la evaluación que realiza una institución, una carrera, un programa sobre sí mismo.

La autoevaluación nos informa de un proceso surgido, de la necesidad de reflexionar desde el propio contexto por parte de los propios agentes involucrados en él. Sobre el valor y alcance de las actividades desarrolladas. Su propósito como el de cualquier otra modalidad de evaluación se orienta hacia la obtención de la información considerada más relevante en el interior de un proceso o de una situación cualquiera. Sin embargo, el hecho de que sea autoevaluación supone una diferencia sustancial con otros modos de evaluar, Se trata de que tanto el proceso como la metodología y la información obtenida se realiza, se elabora y se contrasta desde las propias necesidades, desde los valores y el punto de vista de los mismos agentes y desde la función social que estos realizan.

Se considera como el principal factor de éxito en toda autoevaluación a la participación y al compromiso que asumen todos los agentes educativos de la institución. La autoevaluación es el riguroso y sistemático examen que una institución realiza sobre la totalidad de la actividades institucionales o de un programa específico, con amplia participación de sus integrantes a través de un

análisis crítico y un diálogo reflexivo, y que tiene como propósito superar los obstáculos existentes y destacar los logros alcanzados, para mejorar la eficiencia institucional y alcanzar la excelencia académica.

Toda institución que pretende lograr una adecuada autorregulación necesariamente debe autoevaluarse, revisando continua y sistemáticamente sus tareas, su organización y funcionamiento, así como sus objetivos, políticas y estrategias relacionadas con el cumplimiento de las funciones universitarias. Deberá establecer un eficiente sistema de información y conectar los resultados de la autoevaluación con la planificación del desarrollo institucional, para dar lugar a procesos sostenidos de mejoramiento.

Para que la evaluación cumpla con estos propósitos, debe adoptar una contextualización referida a su visión, su misión y el proyecto institucional; debe realizarse en un ambiente que propicie un alto grado de participación de sus estamentos; debe analizar a la institución o programa como un todo y no como la simple suma de sus partes, debe incluir en el examen a todas las funciones y actividades de la institución o programa, sin excepciones; y debe presentar en su informe final una imagen documentada de la institución que permita a la sociedad un acercamiento sin distorsiones al desempeño institucional

La responsabilidad de la planificación y ejecución de la autoevaluación corresponde a cada institución, pero cuando esta sea parte del proceso de acreditación, deberá regirse por las características, estándares e indicadores de calidad, y por las guías, normas y términos de referencia básicos definidos por el organismo acreditador, sin perjuicio de ajustar éstos (es decir, guías, normas y términos de referencia) a su propia realidad institucional.

La autoevaluación tiene que ser integral y comprender a toda la institución, porque las diferentes actividades se hallan interrelacionadas y lo que se pretende es un diagnóstico de la entidad. Pero a la vez cada escuela o instituto y cada secretaría, dirección debe poner aquellos aspectos que le resulten prioritarios y hacerlo desde su propia perspectiva. El esfuerzo que significa la evaluación para quienes participan en ella y las expectativas de cambio que surge en su transcurso requieren que, desde el principio y a lo largo del proceso, las autoridades en todos sus niveles mantengan un compromiso firme y explícito con esta actividad. Este compromiso es

el que torna a los resultados de la evaluación en herramientas para la gestión, la toma de decisiones y, en definitiva, para la elaboración de un plan de desarrollo estratégico.

En suma, la autoevaluación que se implementará consistirá en una reflexión o meditación personal y colectiva, se efectuará a partir del perfil o identidad institucional, contará con la más amplia participación posible, conjugará una perspectiva institucional con las particularidades de cada unidad académica y de gestión evaluada y estará sostenida por el compromiso de emplear sus resultados para la toma de decisiones y la elaboración de un plan de desarrollo.

2.4. PROCESO DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL

El proceso de Evaluación Institucional está claramente definido a través de tres etapas sucesivas, complementarias y básicas para el proceso de aseguramiento de la calidad; estas son: La autoevaluación o evaluación Interna, la evaluación externa y la acreditación.

Establecimiento de mecanismos y programas coherentes de evaluación de la calidad

Por último, una vez negociado el significado de la calidad entre los diversos actores educativos, realizada la identificación de los criterios y los factores que permiten su definición y su predicción y contruidos los indicadores más adecuados para representarla y hacerla operativa, el último paso de la estrategia propuesta consiste en establecer los mecanismos y los programas adecuados para proceder a su evaluación. Dicho de otro modo, ello supone que las tareas de negociación, identificación y operacionalización de la calidad de la educación deben preceder a su evaluación.

A pesar de la coherencia de tal estrategia, su viabilidad y adecuación pueden parecer limitadas a la vista de la experiencia internacional en este campo. En efecto, son cada vez más los sistemas educativos que han puesto en marcha programas sistemáticos de evaluación de la educación, cubriendo un número creciente de ámbitos, como se veía más arriba.

Pero el hecho de haber puesto en marcha tales programas no quiere decir que se hayan resuelto los problemas de conceptualización e identificación de lo que sea una educación de calidad. Más bien al contrario, las paradojas y los dilemas de la

calidad que antes se apuntaban son cada vez más evidentes en muy diversos contextos nacionales (**Tiana, 1996b**).

El reconocimiento de esa contradicción pudiera llevar a concluir que el análisis hasta aquí realizado encierra un grave contrasentido, que amenaza su validez. No obstante, la sospecha se disipa en cuanto introducimos una distinción que resulta necesaria: efectivamente, el que la evaluación constituya el último paso de un proceso lógico no quiere decir que también sea el último elemento desde el punto de vista operativo. De hecho, la experiencia es más bien la contraria: la mayoría de los países han iniciado sus programas de evaluación sin haber afrontado previamente la tarea de clarificación y negociación del significado de la calidad de la educación ni acordado sus criterios e indicadores. Y ello se debe a varias y buenas razones, entre las que destacan la experiencia acumulada por la teoría y la práctica de la evaluación en las últimas décadas, las dificultades inherentes a la tarea de definir la calidad y la necesidad de dar pasos concretos en favor de la mejora cualitativa de la educación, aun sin estar en condiciones de definirla.

En consecuencia, nos encontramos en una situación en la que sabemos bastante bien cómo evaluar diversos aspectos de la realidad educativa e incluso hemos comenzado a afrontar decididamente esa tarea. El problema está en que a veces definimos ese empeño como una evaluación de la calidad de la educación. La posición que se mantiene reiteradamente en este trabajo reclama una mayor prudencia a la hora de utilizar esa expresión. Es cierto que en muchos de nuestros países estamos evaluando diversos aspectos de la educación, pero no es verdad, en cambio, que la calidad sea siempre el objeto de esa evaluación. Si el desarrollo reciente de la evaluación educativa responde a unas demandas y unas necesidades claramente expresadas entre nosotros, no siempre es el resultado de una reflexión sistemática y estratégica acerca de los problemas planteados por la calidad de la educación y los medios más adecuados para mejorarla.

Tampoco debe concluirse que aquí se abogue por abandonar la línea de actuación seguida en los últimos tiempos y se preste menos atención a la tarea evaluadora. Una propuesta tal no tendría sentido ni sería realista. Lo que en este trabajo se mantiene es que el avance registrado en este ámbito en los últimos años permite afrontar el debate sobre la calidad de la educación y la práctica de su evaluación sobre nuevas bases. Ya no basta simplemente con evaluar diversos aspectos de la realidad educativa (aunque haya que seguir haciéndolo), sino que parece llegado el

momento de vincular esa tarea a una reflexión sistemática sobre ese concepto tan ambiguo, polisémico, complejo y huidizo que es el de calidad. Si se argumentaba más arriba que ese término se ha situado (debido a poderosas razones) en el centro del discurso educativo, merece la pena dejar de utilizarlo simplemente como bandera o programa, para emplearlo de manera coherente. Y esa utilización reflexiva y constructiva supone adoptar una estrategia del tipo de la que aquí se propone. Al menos, vale la pena valorar y discutir la propuesta contenida en estas páginas.

Para terminar, querría enlazar estas palabras con una idea que se exponía más arriba: si el propósito de mejora constituye una exigencia ineludible de la actividad evaluadora, es aún más perentorio cuando hablamos de evaluar la calidad de la educación. Poco sentido tendría adentrarnos en un campo tan resbaladizo e inseguro como hemos comprobado que es éste, si no es para contribuir decididamente a la mejora de las instituciones que sometemos a evaluación.

Frente a las iniciativas de evaluación que pretenden solamente emitir juicios de uno u otro tipo, o cuyo propósito oculto consiste en justificar decisiones tomadas con anterioridad, o que se conciben como instrumentos al servicio de una estrategia particular, o que se deslumbran con el conocimiento logrado sin reparar en que la intervención realizada puede afectar profundamente a las personas e instituciones implicadas, es hora de volver a reclamar la concepción de la evaluación como una herramienta al servicio de la mejora de las instituciones y realidades educativas, por encima de otros fines por excelsos que sean.

3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

Apoyar a los docentes es esencial para el éxito de una institución educativa. Se necesita muchos recursos para asistir a los maestros en el desarrollo/crecimiento profesional. En algunas ocasiones se requiere apoyo adicional para ayudar a los profesores a desarrollarse, y así puedan cumplir con los estándares de desempeño de sus escuelas.

Esta discusión nos coloca en la necesidad de redefinir las áreas del desempeño docente. En este sentido, la OREALC-UNESCO propone apoyar el desarrollo de una comprensión ampliada de la profesión docente, entendiendo los múltiples factores que inciden en la calidad del desempeño de los maestros (**Robalino, 2005**).

Las prácticas de evaluación del desempeño no son nuevas; desde que el hombre dio empleo a otro, su trabajo pasó a evaluarse, toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona. La evaluación de las personas que desempeñan papeles dentro de una organización puede hacerse mediante enfoques diferentes, sin embargo, merece destacarse que la Evaluación del Desempeño es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados, sea formal o informalmente, con cierta continuidad por las organizaciones. La evaluación de desempeño, es un proceso sistemático y periódico de medida objetiva del nivel de eficacia y eficiencia de un empleado, o equipo, en su trabajo. Un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa. Facilita las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal, así como para aumentar su aporte futuro”.

3.1. DESEMPEÑO

Desempeñarse, significa “cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer.”, “Ser hábil, diestro en un trabajo, oficio o profesión”. (**Diccionario Ideológico de la lengua Española, 1998**).

El desempeño o la forma como se cumple con la responsabilidad en el trabajo, involucra de manera interrelacionada las actitudes, valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizados en cada persona e influyen en la manera como cada uno actúa en su contexto, afronta de manera efectiva sus retos cotidianos e incide en la calidad global de la tarea.

Puesto que las actitudes, valores, saberes y habilidades no se transfieren, sino que se construyen, se asimilan y desarrollan, cada persona puede proponerse el mejoramiento de su desempeño y el logro de niveles cada vez más altos. Este reto se convierte en el referente que orienta la construcción del mejor desempeño de la persona.

Para el desempeño profesional de directivos y docentes se evalúan cuatro dimensiones:

Contexto Institucional, que evalúa las características de la carrera y su incisión institucional, la organización y administración de la carrera, los sistemas de evaluación y las políticas y programas de bienestar.

Proyecto Académico, que evalúa el objetivo, perfil y plan de estudios, los procesos de enseñanza aprendizaje, la investigación, extensión y desarrollo tecnológico en innovación.

Comunidad Universitaria, que evalúa los estudiantes, egresados, docentes y personal de apoyo.

Infraestructura, que evalúa la infraestructura física y logística, bibliotecas, instalaciones especiales y laboratorios.

Las dimensiones, están conformadas por componentes, estos por criterios y los últimos por indicadores.

3.2. ESTÁNDAR DE DESEMPEÑO

3.2.1. Profesionalismo

El profesor mantiene un compromiso con la ética profesional, mentalidad internacional, y la misión de la escuela; se responsabiliza y participa en el crecimiento profesional que resulta en el realce del aprendizaje de los estudiantes.

Se adhiere a las políticas de la escuela y los lineamientos éticos.

Incorpora el aprendizaje de las oportunidades del crecimiento profesional dentro de la práctica educativa.

Establece metas para mejorar el conocimiento y sus habilidades.

Se involucra en actividades fuera de clase pensadas para el mejoramiento de los estudiantes y la escuela.

En su expresión más sintética, la evaluación del desempeño se desarrolla fluidamente y con aceptación generalizada cuando los directores o rectores pueden y ayudan a sus subordinados a trabajar mejor.

3.2.2. ¿Por qué evaluar el desempeño?

Una evaluación del desempeño justa y fundamentada es una necesidad para toda persona que trabaja como empleado en una institución educativa.

Además, la evaluación del desempeño y la comunicación de la misma es un excelente instrumento para el desarrollo de los subordinados en sus puestos de trabajo actuales. Los ayuda a comprender tanto sus fortalezas como sus debilidades, y el modo en que pueden superar a estas últimas.

Por último, las evaluaciones del desempeño sirven para mantener un sistema de remuneraciones equitativo, que permita reconocer de modo diferencial los distintos niveles de desempeño dentro de los mismos puestos de trabajo.

3.2.3. ¿Quién debe evaluar el desempeño?

Ser director o rector significa en primer término responder (ante su propio director) por la calidad de trabajo de los subordinados. Esta responsabilidad conlleva la autoridad para evaluar el desempeño de los subordinados y a decidir sobre su nivel de remuneración dentro de las políticas vigentes en la institución.

Entonces, la autoridad y la responsabilidad por esta evaluación recaen en el jefe directo. Pero también la evaluación del desempeño a los docentes la pueden efectuar los estudiantes, docentes de la misma asignatura (coevaluación) y hasta el propio docente (autoevaluación) lo cual conllevará a obtener resultados más eficaces sobre el desempeño profesional de los docentes con el consecuente crecimiento personal y de calidad del educador.

3.2.4. ¿Cómo se evalúa el desempeño?

El desempeño de un docente se puede evaluar a través de diferentes procedimientos como son: A través de los logros alcanzados por el alumno, a través de instrumentos estandarizados que midan la habilidad docente, a través de la opinión de los alumnos, en base a la opinión de los docentes (auto evaluación), en base a la opinión de los supervisores, directores y otras autoridades docentes.

La evaluación a través de los logros alcanzados por el alumno, pareciera que es la mejor forma para evaluar el desempeño docente. Aparentemente debe haber una

relación directa entre la eficiencia de un docente y el éxito alcanzado por sus alumnos. Pero desafortunadamente no es así. El éxito o fracaso de un alumno no depende exclusivamente de la acción positiva o negativa de su profesor, sino de una serie de factores, entre las cuales la variable docente es una más. Otras variables serían: Las características del plan de estudio, las características de la institución docente, el medio ambiente donde proviene el alumno, la capacidad y actitud del alumno.

Por eso no es válido atribuir al docente toda la responsabilidad del fracaso o éxito escolar. Hay alumnos que no aprenden con el mejor de los docentes.

Estándar es de desempeño profesional -¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseerlos profesional es de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?

Actualmente, se están desarrollando dos tipos de estándares generales de desempeño profesional: de docentes y de directivos. A futuro, se formularán estándares para otros tipos de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, supervisores-asesores y supervisores-audidores.

Los estándares de desempeño docente 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.

Los estándares de desempeño directivo son descripciones de lo que debe hacer un director (director, rector, vicerrector, inspector general, sub inspector y director de área) competente; es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

3.2.5. Desempeño profesional docente

Como se puede observar existe una problemática en las organizaciones escolares debidos a los cambios que se están planteando; Sin embargo el perfil del docente egresado de diversas universidades plantea que el mismo está capacitado para gerencial tanto dentro del aula (gerencia de aula) como fuera de la misma, y en la institución como tal, entonces el mismo debe buscar la manera de modificar sus

estrategias o cumplir en pro del beneficio del alumno, educación y comunidad. Si bien en el perfil del docente está catalogado como un ser capaz de analizar, investigar, orientar, planificar, evaluar, crear, comunicar, dirigir, dando así a entender como un ser profesional dentro del campo educativo, el cual le da el ejemplo a los niños y niñas educando futuro del país; capacitado para gerenciar de manera efectiva en el desempeño de sus funciones del docente.

Esta situación conduce a plantearse las siguientes interrogantes:

- ¿Cómo se desempeña el docente creativo en el aula y fuera de ella?
- ¿Qué estrategias de aprendizaje y enseñanza aplica?

3.2.6. Los mejores docentes

Al tratar de determinar qué es lo que hacen los mejores docentes, algunos autores han optado por un modelo que considera insumos (preparación del docente) y procesos (prácticas docentes) que llevan a los resultados (la efectividad del docente entendida como los aprendizajes estudiantiles) (Goe, 2007; Wenglinsky, 2000). Adicionalmente, los estudios de Wenglinsky (2002) señalan que las prácticas docentes tienen un mayor impacto (casi el doble) sobre el aprendizaje que la preparación del profesor.

A continuación se detallan la preparación y las prácticas que se relacionan con los resultados el aprendizaje de los estudiantes. Sin embargo, es importante señalar que aunque las prácticas descritas en los puntos a continuación tienen relación con el aprendizaje de los estudiantes, solamente es de manera general.

Las prácticas docentes que funcionan mejor para fomentar el aprendizaje de los educandos dependen de algunas variables; por ejemplo, la asignatura, la edad de los estudiantes y contexto de la localidad (Goe, 2007; OECD, 2009).

En el caso del Ecuador, además de las prácticas que la investigación señala como efectivas, existen desempeños docentes que se identifican como muy importantes dados los objetivos del país que se señalan en la Constitución y la Ley de Educación, y además, que los docentes, directivos, padres y madres de familia y estudiantes ecuatorianos han señalado como elementos importantes a considerar.

4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

4.1. LA GESTIÓN

4.1.1. Definición

Gestión implica no sólo disciplina, gestión escolar es en realidad eso que hacen los directivos e implica siempre una tensión entre ética y eficacia. No basta con ser eficaz, también la decisión tiene que ser ética; no basta con administrar la escuela, hay que gobernarla con criterios claros pedagógicos; no basta con el conocimiento teórico, porque ningún libro les va a decir lo que tienen que hacer para los casos que se les presenta en cada una de las escuelas; hace falta estudiar el conocimiento teórico, pero también hace falta recuperar un conocimiento que viene de la práctica, que tiene que ver con los problemas que se nos presentan.

De manera general la gestión es el conjunto de operaciones que se realizan para dirigir y administrar un negocio o una empresa (**Diccionario Manual de la Lengua Española Vox. © 2007 Larousse Editorial, S.L.**).

La gestión es la actividad que busca a través de personas como (directores, rectores, estudiantes, padres de familia y expertos) mejorar la productividad y por ende la calidad de las instituciones educativas. Una óptima gestión no busca sólo hacer las cosas mejor, lo más importante es hacer mejor las cosas correctas y en ese sentido es necesario identificar los factores que influyen en el éxito o mejor resultado de la gestión.

Para la evaluación del desempeño profesional de los directivos se evalúan las siguientes dimensiones:

Competencias generales, basadas en los niveles de adquisición de las diferentes habilidades en el proceso de evolución profesional los directivos. El motivo fundamental para preferir este tipo de clasificación es que resulta altamente relevante a la hora de definir procesos de evaluación de potencial y de diseñar planes de desarrollo y, eventualmente, caminos de carrera individuales o colectivos para determinadas profesiones.

Las competencias pedagógicas-didácticas son aquellas que facilitan procesos de aprendizaje significativos y autónomos; los docentes deben saber conocer, seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar y crear estrategias de intervención didáctica efectivas que posibiliten conducir un proceso docente–estudiante acorde a las exigencias del mundo contemporáneo.

Las competencias de liderazgo en la comunidad de acuerdo a (Gorrochotegui, 2006), se refiere a que cada persona desarrolle sus talentos, conocimientos, experiencias, actitudes, aptitudes y habilidades. Son competencias de esta dimensión las siguientes: (a) iniciativa, (b) optimismo, (c) ambición, (d) gestión del tiempo, (e) gestión de la información, y (f) gestión del estrés.

La gestión la debe de realizar el docente tanto dentro como fuera de la escuela, ya que además de ser un gerente dentro del aula, así mismo debe ser fuera de ella, es decir es el que ejecuta y planifica actividades y es quien crea las condiciones que facilitan el conocimiento, pensamiento crítico, reflexivo y creativo que conduce al aprendizaje significativo.

4.1.2. Indicadores de calidad

El Indicador es una expresión cuantitativa o cualitativa del valor o propiedad de una acción del quehacer institucional.

El indicador es una variable, medición o referente empírico relacionado con un estándar de calidad. Permite valorar la satisfacción o no de tal estándar. Pueden ser cuantitativos y cualitativos.

El indicador señala la existencia o ausencia de un atributo, elemento o variable del objeto de evaluación.

El indicador es el elemento de trabajo más importante dentro del trabajo de auto evaluación porque, a más de sintetizar y evidenciar algún aspecto del quehacer de la institución frente a los referentes obligatorios de calidad, contiene también la información del objeto a evaluar.

Cuando se diseñan los instrumentos de evaluación, el indicador constituye el punto de partida. El instrumento debe guardar total armonía con el indicador, puesto que de ello dependerá la correcta valoración y ponderación final.

4.1.3. Calidad de la educación

En los últimos tiempos se ha desarrollado un amplio debate sobre la calidad de la educación, la mayoría de los criterios coinciden en que el mejoramiento de la calidad constituye un campo problemático de difícil definición e intervención por las dimensiones que lo afectan a nivel institucional y social.

Las nociones sobre calidad de las instituciones educativas permiten comprender que ella se refiere a la manera de hacer las cosas en estas organizaciones. En consecuencia debemos entender por calidad al conjunto de cualidades de una institución valoradas en un tiempo y situación determinados, que reflejan el modo de ser y de actuar de la institución.

El mejoramiento de la calidad es en los actuales momentos es una necesidad insoslayable. Conlleva ciertamente, la aptitud, el eficiente manejo de los recursos y los esfuerzos y acciones necesarias para concretar los propósitos de la institución.

La calidad es un valor que se define considerando situaciones educativas específicas y no debe entenderse como un valor absoluto. Los significados que se atribuyen a la calidad dependerán de la perspectiva social y teórica desde la cual se hacen, de los sujetos que la enuncian (profesores, padres de familia, estudiantes, entre otros) y desde el lugar en que se realiza.

Tomando en cuenta la naturaleza de las instituciones, la calidad está ligada al conjunto de factores que inciden en la formación del egresado, el modo de producción del conocimiento, la construcción de valores morales y éticos y su difusión social, a partir del logro de los fines, consignados en la visión, misión y el plan institucional.

Desde la oferta, una institución educativa es de calidad cuando produce aprendizajes socialmente útiles, en un tiempo adecuado y sin desperdicio de recursos, mediante el cumplimiento sistemático de actividades orientadas a satisfacer las experiencias de los clientes o usuarios.

4 METODOLOGÍA

La investigación se la efectuó en el Colegio Nacional Técnico “El Progreso” siguiendo el tipo de investigación descriptivo-interpretativo-explicativa, las mismas permitieron descubrir el fenómeno educativo que ocurre en la institución antes mencionada. Con lo cual se hizo referencia al conjunto de procedimientos racionales utilizados para alcanzar los objetivos propuestos en la investigación, constituida sobre la discusión de información recolectada en base a instrumentos de las encuestas y fichas de observación los cuales ayudaron a presentar los resultados de forma descriptiva y estadístico cuantitativa.

4.1 PARTICIPANTES

El tema “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del colegio Nacional Técnico “El Progreso” del cantón Pichincha periodo 2012-2013”, se llevó a efecto tomando en consideración una muestra de un rector, subdirector, inspector general, y un supervisor escolar, además de cuatro del consejo estudiantil, ocho del comité de padres de familia, 19 docentes, 118 estudiantes del básico, 110 del bachillerato, 160 padres y madres de familia. Datos que ayudaron a la aplicación de los instrumentos de encuestas y fichas de observación a mostrar la realidad educativa de la institución,

4.2 MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

Para la muestra de la investigación se aplicó la siguiente fórmula.

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

Estudiantes del básico

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 170}{0.05^2 \cdot 170 - 1 + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 170}{0.0025 \cdot 169 + 3.8416 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$n = \frac{163.27}{0.42 + 0.96}$$

$$n = \frac{163.27}{1.38}$$

n = 118 Estudiantes a encuestar

Estudiantes del bachillerato

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 153}{0.05^2 \times 153 - 1 + 1.96^2 \cdot 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 153}{0.0025 \times 152 + 3.8416 \cdot 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{146.94}{0.38 + 0.96}$$

$$n = \frac{146.94}{1.34}$$

n = 110 Estudiantes a encuestar

Padres de familia

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 275}{0.05^2 \times 275 - 1 + 1.96^2 \cdot 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 275}{0.0025 \times 274 + 3.8416 \cdot 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{264.11}{0.69 + 0.96}$$

$$n = \frac{264.11}{1.65}$$

n = 160 Padres de familia a encuestar

El consejo estudiantil por ser un número pequeño se tomó la población total de igual forma los directivos y supervisor. Para continuar con el proceso metodológico como parte fundamental de esta investigación, se tomó en consideración los fundamentos teórico-conceptuales, sus métodos, técnicas y procedimientos necesarios que ayudaron a auscultar la realidad de la institución.

La información recabada para el análisis y discusión de los resultados fue obtenida mediante la técnica de la encuesta, aplicando el instrumento que para el efecto se diseñó, empleando para ello el método inductivo-deductivo, bajo un criterio cuantitativo. De igual forma la investigación también contó con la participación del método hipotético-deductivo los cuales permitieron realizar la confrontación de supuestos que se formularon y la realidad encontrada en la investigación de campo.

Se realizó la representación de los datos de forma estadística para luego representar los resultados en forma en cuadros y gráficos, para realizar el análisis que conducirá a la realización de las conclusiones, recomendaciones, con la finalidad de obtener una propuesta alternativa de solución.

4.3 MÉTODOS Y TÉCNICAS

Los métodos utilizados para el desarrollo del trabajo de investigación, se contó con el Método Inductivo, que fue de utilidad cuando se trató de obtener los resultados de carácter general, tales como las conclusiones, partiendo de hechos particulares aceptados como válidos; el método deductivo, permitió formular criterios particulares basándose en hechos de carácter general.

Entre la técnicas que se emplearon se pudo contar con la Investigación documental, que permitió la selección de bibliografía necesaria para establecer el marco teórico; así mismo las fichas de observación, que permitieron comprobar el proceso de enseñanza que los docentes llevan a cabo en su práctica diaria para el proceso de enseñanza aprendizaje y obtener información complementaria para complementar el estudio investigativo.

4.4 INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Los instrumentos de encuesta y fichas de observación, ayudaron en la recopilación de datos directamente de la fuente que son los docentes, estudiantes, padres y madres de familia, directivos, inspector general, consejo estudiantil y supervisor escolar. Los instrumentos están diseñados con ítems de tipo objetivo con alternativas múltiples y argumentos a las respuestas que proporcionan los involucrados del proceso investigativo de forma clara para que tengan la libertad y

seguridad al momento de dar sus respuestas. Los instrumentos aplicados permitirán la aplicación para la obtención segura de la información que posibilitará la construcción y argumentación del apartado de la discusión.

Los instrumentos para la coevaluación, están diseñados para el desempeño profesional de los docentes con: nueve ítems; desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, cinco ítems, cumplimiento de normas y reglamentos, cuatro, disposición al cambio de educación y ocho de desarrollo emocional. Así mismo la autoevaluación a los docentes: siete ítems de sociabilidad pedagógica, veinticuatro de habilidades pedagógicas y didácticas, once de desarrollo emocional, diez de atención a estudiantes con necesidades especiales, diez de aplicación de normas y reglamentos, nueve de relaciones con la comunidad y nueve sobre el clima del trabajo.

Los instrumentos para la evaluación de los docentes por parte del Rector, contienen ocho ítems para detectar la sociabilidad pedagógica, siete sobre atención a los estudiantes con necesidades especiales, diez sobre habilidades pedagógicas didácticas, cinco sobre aplicación de normas y reglamentos, y cuatro en relación con la comunidad. Los instrumentos para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, están representados por ocho ítems sobre habilidades pedagógicas y didácticas y seis sobre habilidades de sociabilidad pedagógica, siete de atención a los estudiantes con necesidades individuales, seis de relación con los estudiantes. Así mismo los instrumentos para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: ocho ítems, sobre habilidades pedagógicas y didácticas, seis sobre habilidades de sociabilidad pedagógica, siete con atención a los estudiantes con necesidades individuales y seis sobre relación con los mismos.

De los padres de familia y/o representantes que evalúan a los docentes, se desarrollaron tres ítems, sobre relación con la comunidad, cuatro ítems sobre normas y reglamentos, seis ítems de sociabilidad pedagógica, seis sobre atención a estudiantes con necesidades individuales.

La autoevaluación del rector, se presenta y tres ítems de competencias generales, catorce ítems de competencias pedagógicas y nueve sobre competencias de liderazgo en la comunidad. De igual forma por parte del consejo ejecutivo se evaluó

al rector con 62 ítems de competencias generales, catorce ítems de competencias pedagógicas y nueve ítems de competencias de liderazgo en la comunidad.

De parte del consejo estudiantes se tomó los instrumentos para evaluar al rector: catorce ítems sobre competencias generales, cinco ítems sobre competencias pedagógicas, nueve ítems de competencias de liderazgo en la comunidad. El instrumento para la evaluación del director por parte del comité central de padres de familia, se incluyeron dieciocho ítems de competencias generales, seis ítems de competencias pedagógicas, diez ítems de competencias de liderazgo en la comunidad. El instrumento de evaluación del rector por parte del supervisor con sesenta y cinco ítems de competencias generales, catorce ítems de competencias pedagógicas y once ítems de competencias de liderazgo en la comunidad.

Estos instrumentos diseñados permitirán en conjunto obtener información adecuada que ayudará a establecer el análisis y discusión de los resultados para luego elaborar las conclusiones y recomendaciones sobre el tema de investigación y diseñar la propuesta de solución.

4.5 DISEÑO Y PROCEDIMIENTO

La investigación es de tipo socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico evaluativa - descriptiva, para lo cual se tomó consideración las encuestas, entrevistas y trabajo de campo, permitiendo la valoración de la situación institucional que debe ser modificada o mejorada para una adecuada evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de básica y bachillerato del Colegio Nacional Técnico “El Progreso”.

La modalidad de investigación es de tipo cualitativa, porque se realizó basados en principios teóricos tales como la fenomenología, hermenéutica, la interacción social empleando métodos de recolección de datos que son no cuantitativos, con el propósito de explorar la situación actual del Colegio Nacional Técnico “El Progreso”. Esta investigación tiene un profundo entendimiento del comportamiento de los involucrados y las razones que lo gobiernan. Así mismo es de tipo cuantitativa porque una vez tomados los instrumentos de evaluación se procedió a tabular los

resultados haciendo uso del programa de Microsoft Excel en donde se realizaron los cuadros de datos con sus respectivos gráficos estadísticos de forma agrupada.

4.6. COMPROBACIÓN DE LOS SUPUESTOS

Los supuestos en la investigación se constituyeron en los instrumentos de trabajo de tipo descriptivo-explicativo, por lo tanto, se les asignó criterio matemático, con el propósito de cuantificar el fenómeno y explicarlo cualitativamente mediante el análisis relacional de la información teórica con los datos de la investigación de acuerdo a los resultados que arrojaron los instrumentos de evaluación.

Por lo tanto durante el proceso de investigación se pudo comprobar que los supuestos fueron falsos, considerando que el actual desempeño profesional docente en el Colegio Nacional Técnico “El Progreso” de básica y bachillerato tiene la característica Bueno, en función de los estándares de calidad.

Así mismo el actual desempeño profesional directivo en el Colegio Nacional Técnico “El Progreso” de básica y bachillerato, de acuerdo a los resultados obtenidos tiene la característica de excelente, en función de los estándares de calidad.

5 RESULTADO ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1 REPRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1.1 Resultados de la encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente aplicadas a docentes, director o rector, inspector general, coordinador de área, estudiantes, padres de familia y de la observación de la clase impartida por los docentes.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL TÉCNICO “EL PROGRESO” DEL CANTÓN PICHINCHA, PROVINCIA DE MANABÍ, PERÍODO 2012 – 2013.”

AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES (10 PUNTOS)

Tabla Nº 1

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)								
	1	2	3	4	5	TOTAL DOCEN	TOTAL	PROM
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0.102	0.385	1.236	19	1.723	0.091
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0.1	0.051	0.385	1.133	19	1.621	0.085
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0.102	0.385	1.236	19	1.723	0.091
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0.102	0.154	1.339	19	1.595	0.084
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0.462	1.339	19	1.801	0.095
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0.204	0.308	1.442	19	1.954	0.103
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0.051	0.616	0.103	19	0.77	0.041
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11.187	0.589

Fuente: Autoevaluación a docentes del colegio Nacional Técnico “El Progreso”

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 19

En lo que respecta a la evaluación del desempeño profesional docente, en la dimensión sociabilidad pedagógica de los 0.72 pts requerido se obtuvo 0.589 puntos, con lo que se hace referencia en que los docentes en el indicador “Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes, llamo a los padres de familia y/o representantes”; se logró 0.041 puntos con lo que se establece que hay una pequeña deficiencia en lo que respecta al desempeño de esa pregunta, así mismo en el indicador “Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes” se alcanzó 0.103 puntos valor que se encuentra en el pico más alto dentro del cuadro evaluativo.

Tabla nº 2

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS(4.23 PTOS)									
	1	2	3	4	F	5	TOTAL DOCEN	TOTAL	PROM
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	0.102	0.616	9	1.648	19	2.366	0.125
2.2. Seleccione los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	1.224	0.385	10	1.03	19	2.639	0.139
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0.255	0.231	11	1.133	19	1.619	0.085
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0.153	0.154	14	1.442	19	1.749	0.092
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0.102	0.231	14	1.442	19	1.775	0.093
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0.153	0.539	9	0.927	19	1.619	0.085
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0.102	0.308	13	1.339	19	1.749	0.092

2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0.051	0.154	16	1.648	19	1.853	0.098
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	4	0	0.102	0.539	10	1.03	19	5.671	0.298
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	1	0	0.255	0.154	12	1.236	19	2.645	0.139
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0.102	0.462	11	1.133	19	1.723	0.091
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	0.154	17	1.751	19	1.905	0.100
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes	0	0	0.204	0.308	19	1.957	19	2.469	0.130
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0.255	0.154	11	0.515	19	0.95	0.050
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0.051	0.154	19	1.957	19	2.162	0.114
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0.051	0.154	17	1.751	19	1.982	0.104
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	0.385	14	1.442	19	1.827	0.096
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0.051	0.308	15	1.545	19	1.904	0.100
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0.102	0.154	17	1.751	19	2.007	0.106

2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0.255	0.539	7	0.721	19	1.515	0.080
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0.306	0.693	4	0.412	19	1.411	0.074
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0.1	0.102	0.385	4	0.412	19	1.003	0.053
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0.616	11	1.133	19	1.749	0.092
2.24.1. Analizar	0	0	0.204	0.616	7	0.721	19	1.541	0.081
2.24.2. Sintetizar	0	0.1	0.153	0.539	5	0.515	19	1.311	0.069
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0.561	0.308	4	0.412	19	1.281	0.067
2.24.4. Observar.	0	0	0.408	0.308	7	0.721	19	1.437	0.076
2.24.5. Descubrir.	0	0.1	0.306	0.385	3	0.309	19	1.13	0.059
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0.357	0.77	2	0.206	19	1.333	0.070
2.24.7. Argumentar.	0	0.2	0.051	0.308	5	0.515	20	1.108	0.058
2.24.8. Conceptualizar.	0	0.1	0.408	0.231	6	0.618	19	1.309	0.069
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0.357	0.154	10	1.03	19	1.567	0.082
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0.051	0.77	9	0.927	19	1.774	0.093
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0.102	1.001	3	0.309	19	1.412	0.074
2.24.12. Escuchar.	0	0	0.051	1.001	19	1.957	19	3.009	0.158
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0	19	1.957	19	1.957	0.103
2.24.14. Consensuar.	0	0.1	0.153	0.462	7	0.721	19	1.414	0.074
2.24.15. Socializar.	0	0	0.204	1.001	1	0.103	19	1.308	0.069
2.24.16. Concluir.	0	0	0.051	1.078	5	0.515	19	1.644	0.087
2.24.17. Generalizar.	0	0.2	0.153	0.385	4	0.618	19	1.338	0.070
2.24.18. Preservar.	0	0	0	0.693	10	1.03	19	1.723	0.091
TOTAL	---	73.888	3.889						

Fuente: Autoevaluación a docentes del colegio Nacional Técnico "El Progreso"

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 19

Habilidades pedagógicas y didácticas de los 4.23 pts establecidos se logró un total de 3.889. De los resultados obtenidos en el indicador "incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases", se alcanzó 0.050, puntaje mínimo que demuestra una pequeña deficiencia de parte de los docentes, así mismo en

“Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes” se obtuvo 0.298 puntos como puntaje más elevado en la evaluación realizada. Es necesario indicar que los resultados obtenidos son positivos, por lo que se requiere fortalecerlos un poco más para mejorar la calidad educativa.

Tabla nº 3

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)								
	1	2	3	4	5	TOTAL DOCEN	TOTAL	PROM
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0	1.957	19	1.957	0.103
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0.051	0.154	1.648	19	1.853	0.098
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0	1.957	19	1.957	0.103
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0	1.957	19	1.957	0.103
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0.154	1.751	19	1.905	0.100
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0.1	0.204	0.385	0.824	19	1.465	0.077
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario	0	0	0.357	0.77	0.206	19	1.333	0.070
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0.1	0.306	0.154	0.618	19	1.182	0.062
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0.612	0.154	0.515	19	1.281	0.067
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	1.957	19	1.957	0.103
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0.154	1.751	19	1.905	0.100
TOTAL	---	---	---	---	---	---	18.752	0.987

Fuente: Autoevaluación a docentes del colegio Nacional Técnico “El Progreso”

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 19

En lo que respecta a la dimensión desarrollo emocional de 1.13 pts, se alcanzó 0.987. De los cuales se tomó al indicador “Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos”, 0.062 puntos, como el más bajo y “Disfruto al dictar mis clases” con 0.103; “Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes” 0.103; “Me gratifica la relación afectiva con mis colegas”, 0.103; “Me preocupo porque mi apariencia

personal sea la mejor”, 0.103, como el resultados más elevado. Con estos resultados se demuestra que el desarrollo emocional de los docentes está dentro de los parámetros establecidos, sin olvidarse de la importancia de mejorar cada día en bien de la comunidad educativa.

Tabla nº 4

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)								
	1	2	3	4	5	TOTAL DOCEN	TOTAL	PROM
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0.1	0.204	0.154	0.721	19	1.131	0.022
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0.2	0.255	0.308	0.309	19	1.054	0.020
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0.153	0.231	1.957	19	2.367	0.046
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0.255	0.539	0.721	19	1.515	0.080
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0	0.357	0.77	0.206	19	1.333	0.070
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0.2	0.306	0.231	0.309	19	1.028	0.054
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0.408	0.385	0.515	19	1.334	0.070
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0.204	0.77	0.515	19	1.489	0.078
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esuelas, registros, informes o cuadernos.	0	0	0.102	0.847	0.515	19	1.49	0.078
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante	0	0.2	0.153	0.462	0.206	19	1.029	0.054
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13.77	0.573

Fuente: Autoevaluación a docentes del colegio Nacional Técnico “El Progreso”

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 19

En la dimensión atención a estudiantes con necesidades especiales, de 1.03 pts, se logró 0.573 puntos. De los cuales se detalla lo siguiente: “Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal”, con 0.020 es el puntaje menor y “Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes”, 0.080 puntos como el mayor. En forma general en esta dimensión se indica que hay que mejorar algunos aspectos que ayuden a la inclusión educativa de los estudiantes con necesidades educativas especiales.

Tabla nº 5

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)								
	1	2	3	4	5	TOTAL DOCEN	TOTAL	PROM
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0.1	0.357	0.231	0.412	19	1.13	0.022
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.	0	0	0.051	0.308	1.545	19	1.904	0.037
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0	1.957	19	1.957	0.038
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0.153	0.462	0.721	19	1.336	0.026
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0.306	0.462	0.721	19	1.489	0.029
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0.231	1.957	19	2.188	0.115
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0.231	1.957	19	2.188	0.115
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0.1	0.408	0.308	0.515	19	1.283	0.068
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0.154	1.751	19	1.905	0.100
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0.1	0	0.231	1.648	19	2.009	0.106
TOTAL	---	---	---	---	---	---	17.389	0.654

Fuente: Autoevaluación a docentes del colegio Nacional Técnico “El Progreso”

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 19

En relación a la dimensión aplicación de normas y reglamentos de los 1.03 puntos establecidos, se alcanzó 0.654 puntos. Teniendo como referencia el indicador “Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen”,

con 0.022 mínimo; “Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades”, 0.115; estos resultados evidencian, que los docentes no aplican de forma efectiva las normas y reglamentos en bien de la institución.

Tabla nº 6

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)								
	1	2	3	4	5	TOTAL DOCEN	TOTAL	PROM
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0.51	0.385	0.412	19	1.307	0.069
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0.102	0.616	0.824	19	1.568	0.083
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0.102	0.693	1.03	19	1.851	0.097
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0.3	0.102	0.308	0.824	19	1.489	0.078
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0.102	0.693	1.03	19	1.825	0.096
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0.255	0.539	0.721	19	1.515	0.080
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0.051	0.077	1.957	19	2.085	0.110
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0.408	0.693	0.206	19	1.307	0.069
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0.1	0.255	0.539	0.206	19	1.104	0.058
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14.051	0.740

Fuente: Autoevaluación a docentes del colegio Nacional Técnico “El Progreso”

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 19

En la dimensión relaciones con la comunidad, de los 0.93 pts, se obtuvo 0.740 puntos. Estableciendo que el indicador “Me gusta participar de las decisiones de los consejos directivos o técnicos que impliquen un trabajo comunitario”, se alcanzó 0.058 puntaje mínimo y “Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad”, 0.110 puntaje máximo. Resultados que evidencian en buen trabajo

realizado de parte de los docentes hacia la comunidad sin olvidar que hay que mejorar los indicadores en los que se detectó deficiencias.

Tabla nº 7

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)								
	1	2	3	4	5	TOTAL DOCEN	TOTAL	PROM
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0.459	0.539	0.309	19	1.307	0.069
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0.539	1.236	19	1.775	0.093
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0.459	0.308	0.618	19	1.385	0.073
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0.357	0.721	0.412	19	1.49	0.078
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0.204	0.231	1.236	19	1.671	0.088
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0.154	1.648	19	1.802	0.095
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0.102	0.847	0.412	19	1.387	0.073
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0	1.957	19	1.957	0.103
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0.77	0.927	19	1.697	0.089
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14.471	0.762
PUNTAJE TOTAL								8.193

Fuente: Autoevaluación docentes del colegio Nacional Técnico “El Progreso”

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 19

En el clima de trabajo de los 0.93 ptos, se logró 0.762, estableciendo el indicador “Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros” con 0.069 como el mínimo y “Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías” con 0.103 como el máximo. En el clima de trabajo se evidencia un adecuado desempeño, sin embargo se tienen que mejorar en algunos indicadores en donde se evidencian pequeñas falencias.

Tabla nº 8

RESUMEN DE AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES (10 PUNTOS)

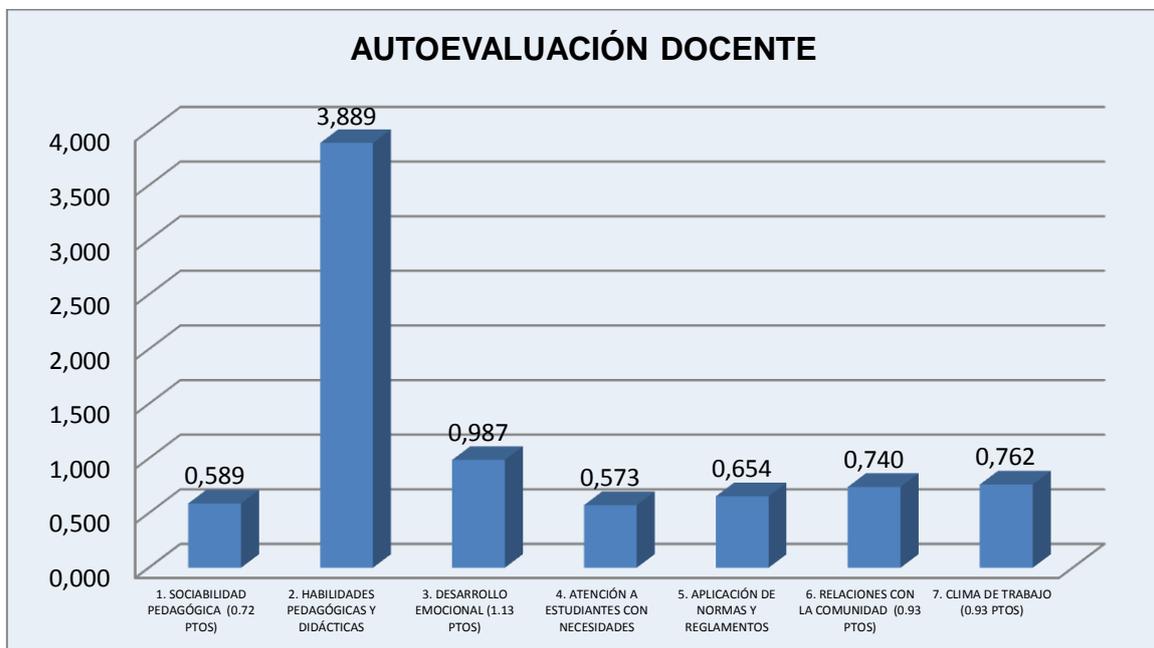
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	0.589
2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	3.889
3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	0.987
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES (1.03 PTOS)	0.573
5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	0.762
6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	0.740
7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	0.762
TOTAL AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES	8,193

Fuente: Autoevaluación a docentes del colegio Nacional Técnico "El Progreso"

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 19

GRÁFICO Nº 1

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

La autoevaluación según (Castillo, S. y Bolívar A., 2002). Es un proceso mediante el cual el alumno aprende y participa en su propia valoración. Le permite conocer sus

logros y dificultades, analizar y considerar su acción individual y en grupo, desarrollar una actitud de permanente conciencia y responsabilidad y alcanzar, por último, una capacidad de autonomía y de decisión. (p. 24).

Definición que se ha tomado para realizar el análisis exhaustivo a los docentes, y dar paso a la tabulación de los resultados obtenidos en el proceso de autoevaluación de los docentes del colegio Nacional Técnico “El Progreso”. En conclusión, se puede observar que la autoevaluación a los docentes alcanzo: sociabilidad pedagógica de 0.72 puntos se logró 0.589; habilidades pedagógicas y didácticas, 3.889; desarrollo emocional de 1.13 puntos:0.987; atención a estudiantes con necesidades, 0.573; aplicación de normas y reglamentos, 0.654; clima de trabajo de 0.93 puntos,0.740; obteniendo un total de autoevaluación de docente8,193 puntos

De acuerdo a estos valores se establece que en el desempeño de los docentes según los resultados de la autoevaluación son eficientes, sin embargo se debe mejorar en ciertas dimensiones como son la sociabilidad pedagógica y especialmente la dimensión que tiene que ver con la atención a los estudiantes con necesidades especiales, cuyos resultados obtenidos están casi por la mitad de lo que se debería haber obtenido, quiere decir que dentro de la institución se da poca importancia a este aspecto, por eso se debe mejorar para obtener mejores resultados y lograr un mejor desarrollo educativo y de aprendizaje en estos estudiantes.

COEVALUACIÓN DE DOCENTES (POR PARTE DE COORDINADORES DE ÁREA) (10 PTOS)

Tabla n° 9

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN:

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDACTICAS (3.46)								
	1	2	3	4	5	TOTAL DOCEN	TOTAL	PROM
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0.4	8.64	6.358	9.240	95	24.622	0.000
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	7.296	7.225	12.320	95	26.841	0.259
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	6.528	9.248	11.165	95	26.941	0.283

1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	1	8.64	5.491	4.620	95	19.711	0.284
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0.1	4.8	8.381	15.4	95	28.677	0.207
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	6.72	4.335	17.325	95	28.38	0.302
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	4.992	3.757	21.56	95	30.309	0.299
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0.4	4.608	12.138	9.625	95	26.755	0.319
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0.5	4.416	13.005	8.47	95	26.371	0.282
TOTAL	---	---	---	---	---	---	238.607	2.234

Fuente: Coevaluación a docentes del colegio Nacional Técnico “El Progreso”

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 19

En el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas de los 3.46 puntos se alcanzó 2.234, con lo cual se pudo determinar que el indicador “Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes”, con 0.207 es el más bajo; en “Elabora recursos didácticos novedosos”, 0.319 como el más alto, sin embargo analizando el cuadro en forma general se evidencian falencias que deben ser mejoradas en la mayoría de los indicadores con el propósito de mejorar la calidad educativa de la institución.

Tabla nº 10

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTO)								
	1	2	3	4	5	TOTAL DOCEN	TOTAL	PROM
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	5.76	5.491	17.710	95	28.961	0.305
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	4.416	5.491	20.405	95	30.312	0.319
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	5.76	5.491	17.71	95	28.961	0.305

2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0.96	7.514	24.64	95	33.114	0.349
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	6.528	3.468	18.865	95	28.861	0.304
TOTAL	---	---	---	---	---	---	150.209	1.581

Fuente: Coevaluación a docentes del colegio Nacional Técnico "El Progreso"

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 19

En el cumplimiento de normas y reglamentos de los 1.92 pto, se logró 1.581 puntos, especificando que en el indicador "programa actividades para realizar con padres de familia", con 0.304 es el más bajo y "llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca", con 0.349 puntos es el más alto. De igual forma se puede decir que hay un considerable cumplimiento, sin embargo se tienen que mejorar aspectos de importancia en bien de la comunidad educativa.

Tabla nº 11

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)								
	1	2	3	4	5	TOTAL DOCEN	TOTAL	PROM
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0.2	8.064	7.225	8.855	95	24.336	0.274
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0.4	6.72	6.647	12.32	95	26.071	0.281
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	1.4	3.072	4.046	18.095	95	26.653	0.307
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	4.8	7.803	16.555	95	29.158	0.307
TOTAL	---	---	---	---	---	---	106.218	1.169

Fuente: Coevaluación a docentes del colegio Nacional Técnico "El Progreso"

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 19

En la dimensión disposición al cambio en educación con 1.54 pto se obtuvo 1.169, de lo cual en el indicador "propone nuevas iniciativas de trabajo", se logró 0.274 puntos determinado como el más bajo y en "colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I", 0.307 puntos, "logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza" es de 0.307, indicadores con el puntaje más elevado. Resultados que demuestran que no todos los indicadores alcanzan el

puntaje requerido por lo que hay que fortalecerlos para el buen desarrollo institucional.

Tabla nº 12

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)								
	1	2	3	4	5	TOTAL DECEN	TOTAL	PROM
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0.2	0.576	4.624	28.105	95	33.497	0.353
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	1.734	34.265	95	35.999	0.379
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0.4	3.648	11.849	13.475	95	29.356	0.309
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0.4	2.688	8.381	18.48	95	29.933	0.315
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	5.184	9.826	13.09	95	28.1	0.296
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0.3	2.304	36.289	16.94	95	55.821	0.588
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	1.728	11.849	17.325	95	30.902	0.325
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0.2	0.96	13.872	15.015	95	30.039	0.316
TOTAL	---	---	---	---	---	---	273.647	2.880
PUNTAJE TOTAL								7.865

Fuente: Coevaluación a docentes del colegio Nacional Técnico “El Progreso”

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 19

En el desarrollo emocional de los 3.08 pts establecidos se alcanzó 2.880 puntos. Haciendo referencia que el indicador “Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes” con 0.296 puntos es el más bajo; “Le gratifica la relación afectiva con los colegas” de 0.588 puntos es el más elevado. Los resultados demuestran que el desarrollo emocional de los docentes es muy bueno, sin embargo se deben tomar en consideración los indicadores que denotan deficiencia para mejorarlos.

Tabla nº 13

**RESUMEN DE LA COEVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE
COORDINADORES DE ÁREA**

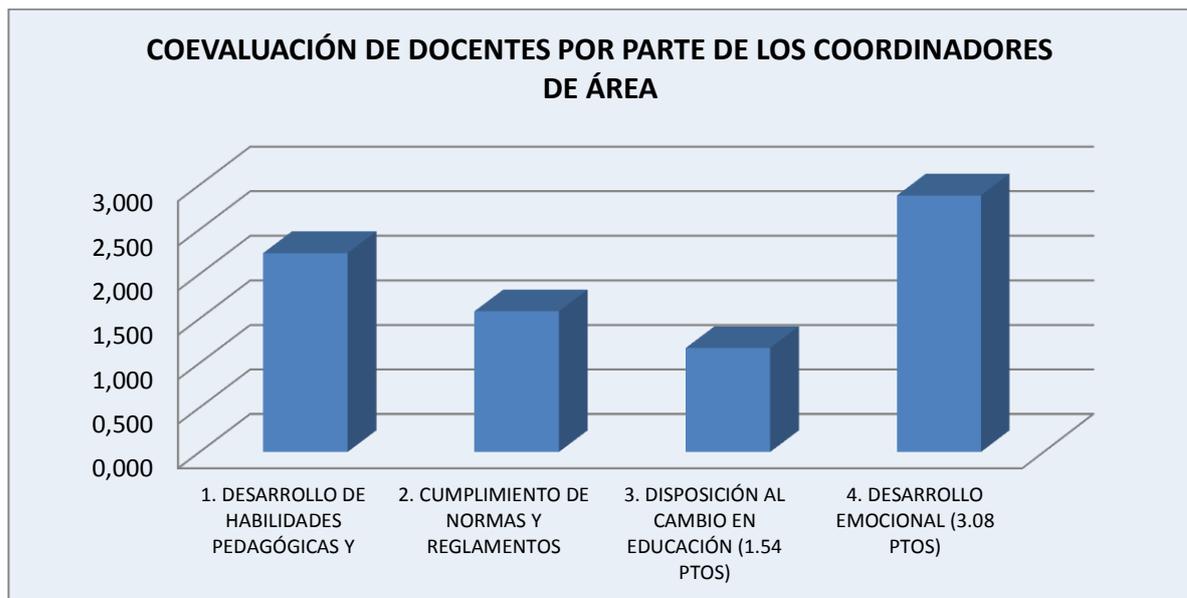
1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDACTICAS (3.46 PTOS)	2.234
2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	1.581
3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	1.169
4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	2.880
TOTAL DE COEVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS COORDINADORES DE ÁREA	7.865

Fuente: Coevaluación a docentes del colegio Nacional Técnico "El Progreso"

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 19

GRÁFICO Nº 2



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La coevaluación resulta ser realmente innovadora, ya que propone que sean los mismos docentes, que son los que tienen la misión de enseñar, los que definen su desempeño evaluándose los conocimientos adquiridos por un compañero, información que ayudará a encontrar las fortalezas y debilidades en pos de una enseñanza efectiva. La coevaluación para (Tobón, S., 2009, p. 239), es la estrategia por medio de la cual las personas valoran entre sí sus competencias de acuerdo con unos criterios previamente definidos.

De esta manera, recibe retroalimentación de sus pares con respecto a su aprendizaje y desempeño, obteniendo en cada una de las dimensiones lo siguiente: desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas de 3.46 puntos, 2.234; cumplimiento de normas y reglamentos de 1.92 puntos, 1.581; disposición al cambio en educación de 1.54 puntos, 1.169; desarrollo emocional de 3.08 puntos, 2.880; con un total de 7.865 puntos.

Estos resultados permiten establecer que dentro de las dimensiones evaluadas hay deficiencias en la disposición al cambio en educación, cumplimiento de normas y reglamentos. Esta retroalimentación que propone este tipo de evaluación, busca y tiende a mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, porque animará a los docentes a que se sientan realmente partícipes del proceso educativo. La coevaluación les propone a los docentes que participen de su propio proceso de enseñanza y el del resto de sus compañeros a través de la expresión de juicios críticos sobre el trabajo realizado, y ayudarse mutuamente entre unos y otros a mejorar su desempeño y calidad educativa en beneficio del desarrollo de la institución.

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

Tabla n° 14

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)								
	1	2	3	4	5	TOTAL DOCEN	TOTAL	PROM
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	1.6	0.888	2.652	10.620	76	15.788	0.208
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	1.7	0.592	3.094	11.505	76	16.893	0.222
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0.4	0.296	5.967	12.390	76	19.023	0.250
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0.1	1.036	3.536	15.045	76	19.765	0.260
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0.6	0.444	3.536	14.455	76	19.027	0.250

1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0.7	0.296	4.862	12.390	76	18.288	0.241
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0.7	0.888	4.862	11.505	76	17.921	0.236
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	1.776	2.652	15.340	76	19.768	0.260
TOTAL	---	---	---	---	---	---	146.473	1.927

Fuente: Evaluación a docentes del colegio Nacional Técnico “El Progreso”

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 19

En sociabilidad pedagógica de 2,35 pto., se obtuvo 1.927, es así que en “Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes”, alcanzó 0.208 puntos ubicándolo con el más bajo, en “Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes” y “Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto”, lograron 0.260 puntos respectivamente. Resultados que demuestran que el docente no siempre toma en consideración para mejorar su desempeño la sociabilidad pedagógica.

Tabla nº 15

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)								
	1	2	3	4	5	TOTAL DOCEN	TOTAL	PROM
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0.4	0.592	3.757	14.455	76	19.248	0.253
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0.6	0.592	6.188	10.620	76	17.992	0.237
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0.6	0.592	6.188	10.620	76	17.992	0.237
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0.3	0.592	8.619	7.375	76	16.882	0.222
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0.7	0.888	5.525	10.325	76	17.404	0.229

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	1.2	0.444	4.862	10.030	76	16.52	0.217
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	1.3	0.296	5.525	10.030	76	17.109	0.225
TOTAL	---	---	---	---	---	---	123.147	1.620

Fuente: Evaluación a docentes del colegio Nacional Técnico "El Progreso"

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 19

En la dimensión atención a los estudiantes con necesidades individuales de los 2.06 puntos, se alcanzó 1.620, de los cuales se determinó que en el indicador "Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal" obtuvo 0.217 puntos mínimos, y "Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes", 0.253 puntos como el más alto. Resultados que demuestran que el docente no está preparado de forma eficiente en los que respecta a la inclusión educativa, para mejorar la enseñanza aprendizaje de los estudiantes con necesidades educativas especiales.

Tabla nº 16

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)								
	1	2	3	4	5	TOTAL DOCEN	TOTAL	PROM
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0.1	0	4.862	15.340	76	20.35	0.268
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0.296	5.525	13.275	76	19.096	0.251
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0.4	0.148	6.188	10.325	76	17.105	0.225
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0.1	0.444	3.536	15.045	76	19.173	0.252
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0.3	0.592	3.757	14.455	76	19.1	0.251
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0.1	0.74	10.387	5.310	76	16.511	0.217
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0.8	0.444	4.641	11.210	76	17.109	0.225

3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0.1	0.148	9.061	9.145	76	18.502	0.243
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0.3	0.592	4.641	13.865	76	19.394	0.255
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0.4	0	7.735	10.325	76	18.504	0.243
TOTAL	---	---	---	---	---	---	184.844	2.432

Fuente: Evaluación a docentes del colegio Nacional Técnico "El Progreso"

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 19

En las habilidades pedagógicas y didácticas de los 2.94 pts, se obtuvo 2.432 puntos con lo que se analizó los indicadores "Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura", 0.217 como el más bajo y "Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases" 0.255 como el más alto.

Resultados que demuestran que el docente no está totalmente capacitado para desarrollar las habilidades pedagógicas y didácticas para el desarrollo de sus clases.

Tabla nº 17

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.4 PTOS)								
	1	2	3	4	5	TOTAL DOCEN	TOTAL	PROM
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0.3	1.332	6.409	9.440	76	17.477	0.230
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0.4	0.74	2.652	15.930	76	19.692	0.259
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0.1	0.444	5.525	13.865	76	19.908	0.262
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0.1	0.296	5.083	14.750	76	20.203	0.266
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0.296	5.304	14.750	76	20.35	0.268
TOTAL	---	---	---	---	---	---	97.630	1.285

Fuente: Evaluación a docentes del colegio Nacional Técnico "El Progreso"

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 19

En lo que respecta a la dimensión aplicación de normas y reglamentos de (1.4 pts), se logró 1.285, con lo que se pudo observar que es el indicador “Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen” con 0.230 el más bajo, y “Llega puntualmente a todas las clases” con 0.268 como el más alto. Con lo que se pudo demostrar que el docente si aplica las normas y reglamentos, aunque existen pequeñas deficiencias que deberán mejorarlas para un adecuado desempeño profesional.

Tabla nº 18

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)								
	1	2	3	4	5	TOTAL DOCEN	TOTAL	PROM
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0.296	2.652	18.290	76	21.238	0.279
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0.4	0.296	2.21	17.405	76	20.281	0.267
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0.4	0.74	3.094	16.815	76	21.019	0.277
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0.3	0	3.315	16.520	76	20.131	0.265
TOTAL	---	---	---	---	---	---	82.669	1.088
PUNTAJE TOTAL								8.352

Fuente: Evaluación a docentes del colegio Nacional Técnico “El Progreso”

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 19

En relación con la comunidad de 1.18 pts) se alcanzó 1.088 puntos, de los cuales el indicador “Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad” tuvo un total de 0.265 puntos y “Participa activamente en el desarrollo de la comunidad” logró 0.279 puntos, con esto se demuestra que existe una adecuada relación con la comunidad, sin embargo se deben fortalecer algunos parámetros para alcanzar los niveles de calidad.

RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS (RECTOR O DIRECTOR, VICERRECTOR O SUBDIRECTOR Y 3 VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO EJECUTIVO) (10 PTOS)

Tabla nº 19

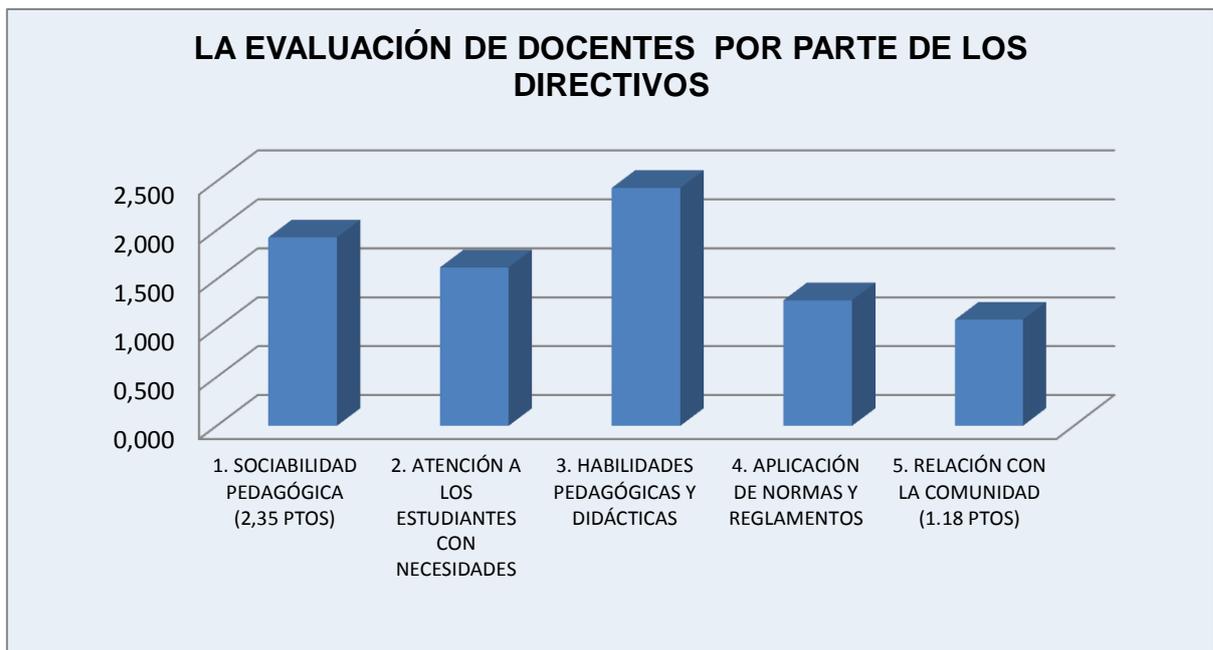
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	1.927
2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	1.620
3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	2.432
4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	1.285
5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	1.088
TOTAL DE LA EVALUACION DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS	8.352

Fuente: Evaluación a docentes del colegio Nacional Técnico "El Progreso"

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 19

GRÁFICO Nº 3



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La evaluación ha estado ligada al desarrollo de exámenes, test y pruebas, su razón de ser se ha definido en función de instrumentos o técnicas, sin embargo en esta ocasión se quiso tomar esta definición para evaluar al docente en su propia

enseñanza con el propósito de determinar la cantidad de conocimiento o contenidos que maneja el docente durante un tiempo de enseñanza.

Para (Quintero,Victor.1996:78), el Sistema de Seguimiento de evaluación propuestos por sus dos subsistemas, de seguimientos a los avances, la gestión y la estrategia y las tácticas, así como el de evaluación de logros, es una unidad, la cual a través de su propia dinámica se realimenta permanentemente, convirtiéndose así, no tanto en un instrumento de control policivo y / o de premio o castigo, sino más bien, y sobre todo, en un elemento fundamental para programar y reprogramar estrategias y procesos, además de constatar permanentemente la validez y cumplimiento de los mismos. Es más una propuesta de investigación que de autoridad.

De acuerdo al resumen de la evaluación de docentes por parte de los directivos (rector o director, vicerrector y 3 vocales principales del consejo ejecutivo, en la cual se tiene un puntaje base de 10 puntos, se obtuvo: Sociabilidad pedagógica 2,35 puntos,1.927; atención a los estudiantes con necesidades, 1.620; habilidades pedagógicas y didácticas, 2.432; aplicación de normas y reglamentos, 1.285; Relación con la comunidad 1.18 puntos,1.088; obteniéndose un total de 8.352:

Información que permite establecer que se deben aplicar las normas y reglamentos que rigen el normal funcionamiento de la institución, además de fortalecer la relación con la comunidad, con la finalidad de mejorar la calidad educativa con el desempeño docente y directivo.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES (24 PUNTOS)

Tabla nº 20

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)								
	1	2	3	4	5	TOTAL DOCEN	TOTAL	PROM
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	2.6	0.686	34.952	67.228	228	105.431	0.462
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	2.7	6.86	38.55	61.054	228	109.2	0.479

1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	3.2	13.034	36.494	59.682	228	112.459	0.493
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	2.1	11.319	28.784	62.426	228	104.581	0.459
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	15	5.831	46.774	54.19	228	121.891	0.535
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	7.2	12.691	47.802	49.392	228	117.081	0.514
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	3.6	29.841	40.606	18.522	228	92.56	0.406
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	3.8	12.691	40.092	50.764	228	107.309	0.471
1.8.2. Sintetizar.	0	1	3.43	15.42	17.150	228	37.026	0.162
1.8.3. Reflexionar.	0	4.8	15.435	40.606	21.266	228	82.095	0.360
1.8.4. Observar.	0	3.1	16.464	44.204	45.962	228	109.708	0.481
1.8.5. Descubrir.	0	1.9	5.831	50.372	66.542	228	124.626	0.547
1.8.6. Redactar con claridad.	0	3.2	13.034	44.204	56.252	228	116.739	0.512
1.8.7. Escribir correctamente.	0	2.9	15.435	35.466	65.17	228	118.978	0.522
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	2.4	26.754	33.41	40.474	228	103.032	0.452
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1562.716	6.854

Fuente: Evaluación a docentes del colegio Nacional Técnico “El Progreso” por parte de los estudiantes

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 19

En lo que respecta a las habilidades pedagógicas y didácticas de los 10.97 ptos, se obtuvo 6.854 puntos con lo que se pudo realizar una comparación, “Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades”: “Sintetizar” con 0.162 como el más bajo y “Descubrir”, 0.547 como el más alto dentro de este indicador. Así mismo en “Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases” se logró 0.406 puntos como el más bajo y “Ejemplifica los temas tratados” como el más alto con un puntaje de 0.535.

Resultados que demuestran que el docente tiene muchas deficiencias el desarrollo de las habilidades pedagógicas y didácticas por lo que se deben buscar alternativas de solución para mejorar el desempeño profesional.

Tabla nº 21

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)								
	1	2	3	4	5	TOTAL DOCEN	TOTAL	PROM
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	4.8	27.097	51.914	12.348	228	96.147	0.422
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	4.6	23.667	17.476	62.426	228	108.186	0.475
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	3.1	8.575	44.718	67.228	228	123.599	0.542
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	3.9	14.406	40.092	58.31	228	116.741	0.512
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	0.5	14.406	29.812	85.750	228	130.481	0.572
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	3.2	13.034	33.41	72.716	228	122.409	0.537
TOTAL							697.563	3.059

Fuente: Evaluación a docentes del colegio Nacional Técnico "El Progreso" por parte de los estudiantes

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 19

En las habilidades de sociabilidad pedagógica de los 4.12 pts, se alcanzó 3.059 puntos. En lo relacionado a "Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura" 0.422 puntos, obtuvo el puntaje más bajo y "Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase", 0.572 puntos como el más alto. En esta dimensión los estudiantes consideran que el docente tiene falencias que debe mejorar en beneficio de sus intereses y del desarrollo institucional.

Tabla nº 22

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)								
	1	2	3	4	5	TOTAL DOCEN	TOTAL	PROM
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	8.9	33.614	26.728	17.836	228	87.07	0.382

3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	0	15.435	54.484	52.822	228	122.741	0.538
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	3.2	8.575	53.97	54.194	228	119.988	0.526
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	2.4	16.121	35.98	63.112	228	117.607	0.516
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	2.9	13.377	41.12	60.368	228	117.772	0.517
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	0	12.348	35.466	84.378	228	132.192	0.580
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	0.7	9.947	40.092	80.262	228	130.985	0.574
TOTAL	---	---	---	---	---	---	828.355	3.633

Fuente: Evaluación a docentes del colegio Nacional Técnico “El Progreso” por parte de los estudiantes

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 19

En atención a los estudiantes con necesidades individuales de los 4.80 pto se alcanzó 3.633 puntos, con lo que se determina que el indicador “Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes” logró 0.382 puntos y el el más bajo; en “agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial” tuvo 0.580 puntos siendo el más alto. Notándose con estos resultados que no hay la atención adecuada a los estudiantes con necesidades individuales. Por lo que se deben tomar en cuenta los indicadores antes expuesto para mejorar el desempeño profesional docente.

Tabla nº 23

RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)								
	1	2	3	4	5	TOTAL DOCEN	TOTAL	PROM
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	0.2	6.86	10.794	127.596	228	145.421	0.638
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	0.3	8.232	28.27	99.470	228	136.314	0.598
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0.2	2.058	19.018	123.480	228	144.727	0.635

4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0.9	9.604	23.13	102.214	228	135.803	0.596
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	1.2	17.836	53.456	44.59	228	117.079	0.514
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	1	0.171	5	1.715	46	0.644
TOTAL	---	---	---	---	---	---	825.610	3.621
PUNTAJE TOTAL 17.168								

Fuente: Evaluación a docentes del colegio Nacional Técnico “El Progreso” por parte de los estudiantes

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 19

En la dimensión relaciones con los estudiantes de los 4.11 pto se alcanzó 3.621 puntos, de los cuales el indicador “Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física”, 0.514 puntos ubicándose en la posición mas baja. En “trata a los estudiantes con cortesía y respeto” logró 0.644 puntos como el más alto. Con estos resultados se demuestra que no todos los docentes mantienen una adecuada relación con los estudiantes o falta mejorar este aspecto para darles confianza y elevar su autoestima.

RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

Tabla n° 24

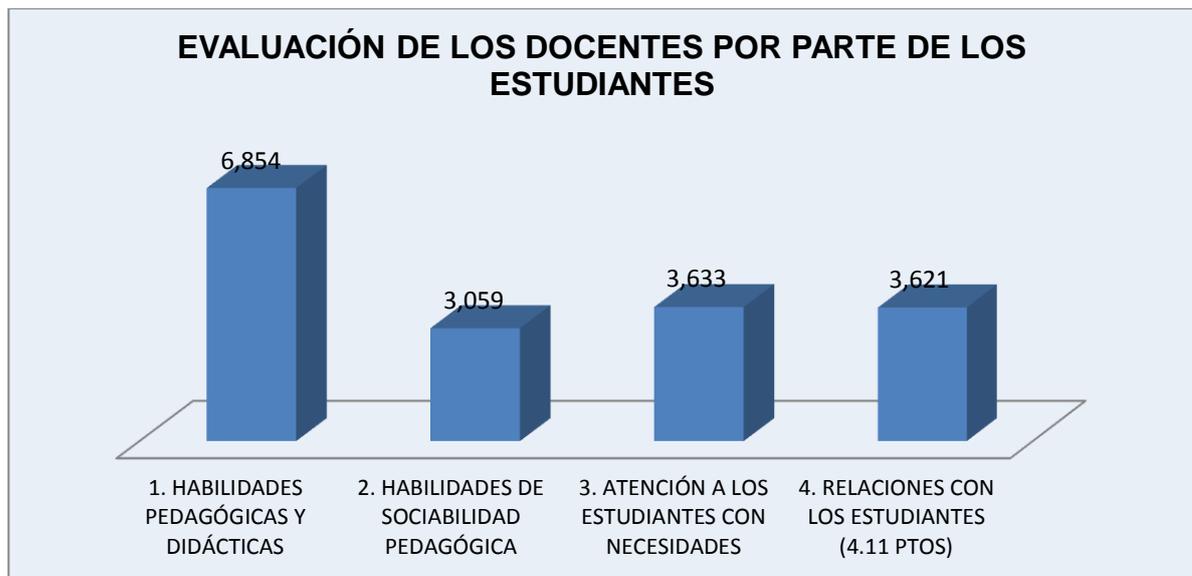
1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	6,854
2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	3,059
3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES (4.80 PTOS)	3,633
4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	3,621
TOTAL DE EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES	17,168

Fuente: Evaluación a docentes del colegio Nacional Técnico “El Progreso” por parte de los estudiantes

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 19

GRÁFICO Nº 4



ANÁLISIS E INTERPRETACION

Las evaluaciones permiten medir los cambios producidos por los medios educativos, sean estos curriculares, didácticos, programa educativos entre otros. La evaluación permite vislumbrar la importancia de los procesos educativos realizados. Para corroborar lo antes expuesto se tomó a (Cano García E.1998), quien afirma que la evaluación, puede ser utilizada como un instrumento de control social que fija parámetros y legitima niveles de acreditación. Sin embargo, una mirada reflexiva sobre las prácticas pedagógicas, implica concebirlos como herramientas que permiten identificar el modo en que el alumno construye su conocimiento.

En el resumen de la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes se puede demostrar que en las dimensiones: habilidades pedagógicas y didácticas, se logró un puntaje de 6,854; habilidades de sociabilidad pedagógica, 3,059, en atención a los estudiantes con necesidades 3,633 puntos y en relaciones con los estudiantes de 4.11 puntos se obtuvo 3,621.

Resultados que demuestran que hay deficiencias educativas en habilidades de sociabilidad pedagógica, por lo que se sugiere mejorar en esta dimensión para elevar la calidad educativa de la institución, a través del desempeño de los docentes.

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

Tabla nº 25

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)								
	1	2	3	4	5	TOTAL DOCEN	TOTAL	PROM
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	34	9.262	41.08	47.208	160	131.326	0.786
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	59	10.525	43.608	29.505	160	142.746	0.865
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	53	7.578	30.336	57.324	160	148.013	0.881
TOTAL	---	---	---	---	---	---	422.085	2.533

Fuente: Evaluación a docentes del colegio Nacional Técnico “El Progreso” por parte de los padres de familia

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 19

En la dimensión relación con la comunidad de los 2.53 pts obtenidos se alcanzó 2.53 puntos, lo que permitió observar que en “Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes” se logró 0.786 puntos y en “Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad”, se obtuvo 0.881 puntos.

Resultados que permiten demostrar que los docentes de acuerdo a los padres de familia tienen una excelente relación con la comunidad que deberían mantener para alcanzar mejores niveles en su desempeño.

Tabla nº 26

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)								
	1	2	3	4	5	TOTAL DOCEN	TOTAL	PROM
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	99	32.838	15.8	8.43	160	156.285	0.977
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	80	6.736	24.016	5.058	160	116.028	0.725

2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	38	9.683	46.768	3.372	160	97.821	0.611
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	38	12.209	41.08	5.901	160	97.188	0.607
TOTAL	---	---	---	---	---	---	467.322	2.921

Fuente: Evaluación a docentes del colegio Nacional Técnico "El Progreso" por parte de los padres de familia

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 19

En lo referente normas y reglamentos de los 3.37 ptos se alcanzó 2.921 de los cuales se hizo una diferencia para saber que el indicador "Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado", se obtuvo 0.607 puntos determinándose como el más bajo y "Es puntual a la hora de iniciar las clases" como el más alto con 0.977 puntos.

Estos resultados demuestran que existen pequeñas falencias en el cumplimiento de normas y reglamentos por parte del docente.

Tabla nº 27

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)								
	1	2	3	4	5	TOTAL DOCEN	TOTAL	PROM
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0	0	6.32	126.45	160	132.77	0.830
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	4.2	8.42	27.176	80.085	160	119.903	0.749
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	2.1	9.262	37.288	65.754	160	114.415	0.715
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	2.1	9.262	37.288	65.754	160	114.415	0.715
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	2.1	13.472	49.296	41.307	160	106.186	0.664

3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	0	0	19.592	108.747	160	128.339	0.802
TOTAL	---	---	---	---	---	---	716.028	4.475

Fuente: Evaluación a docentes del colegio Nacional Técnico "El Progreso" por parte de los padres de familia

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 19

En la dimensión Sociabilidad pedagógica de los 5.05 pts obtenidos se logró 4.475 puntos de los cuales se evidenció que el indicador "Se preocupa cuando su hijo o representado falta" con 0.664 puntos fue el de menor puntaje, y "Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto" con 0.830 puntos el de mayor puntuación.

Con estos resultados se demuestra que en esta dimensión muchos docentes tienen deficiencias ya que no se preocupan en un 100% por el bienestar del estudiante.

Tabla nº 28

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDIALES (5.05 PTOS)								
	1	2	3	4	5	TOTAL DECEN	TOTAL	PROM
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	4.2	7.999	54.984	42.993	160	110.198	0.689
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	40	32.838	17.696	26.133	160	116.776	0.730
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	11	42.942	15.8	21.075	160	90.372	0.565
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	21	11.788	13.904	82.614	160	129.416	0.809
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	6.3	7.578	13.272	96.945	160	124.128	0.776
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	8.4	7.578	72.048	17.703	160	105.773	0.661
TOTAL	---	---	---	---	---	---	676.663	4.229
PUNTAJE TOTAL								14,158

Fuente: Evaluación a docentes del colegio Nacional Técnico "El Progreso" por parte de los padres de familia

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 19

En lo que respecta a la atención a estudiantes con necesidades individuales de los 5.05 pts establecidos se alcanzó 4.229 puntos. Haciendo un análisis exhaustivo se pudo determinar que es el indicador “Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras)” con .0661 puntos el más bajo y “Respeto el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase”, es el puntaje más alto con 0.809 puntos.

Resultados que demuestran que los docentes tienen un puntaje satisfactorio, sin embargo existen pequeñas falencias en algunos indicadores que deben mejorar.

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

Tabla nº 29

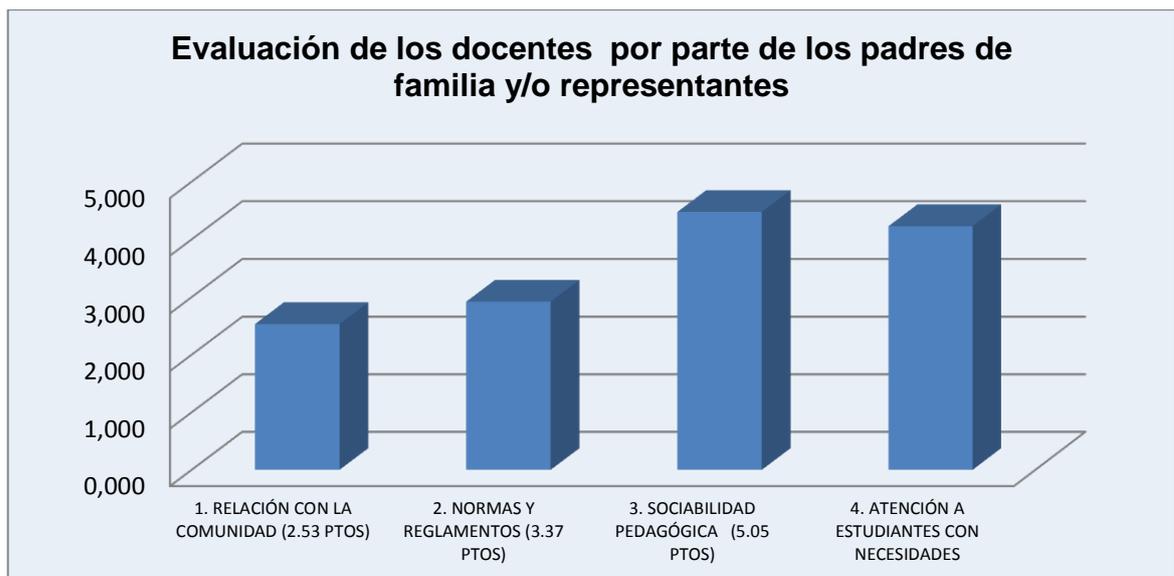
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	2,533
2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	2,921
3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	4,475
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES (5.05 PTOS)	4,229
TOTAL EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA O REPRESENTANTES	14,158

Fuente: Evaluación a docentes del colegio Nacional Técnico “El Progreso” por parte de los padres de familia

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 19

GRÁFICO Nº 5



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La evaluación se ha convertido en la actualidad en un tema de mucha importancia para todos los sectores, tanto en el debate didáctico como en las preocupaciones de los distintos estamentos que integran la vida escolar. Para muchos es un tema de difícil solución y de difícil acuerdos, pero indudablemente a todos los que están inmersos en la educación los compromete en los desafíos de la tarea de educar.

Para (Quintero, Victor.1996:142), realmente, la Evaluación de Impacto es la valoración de lo que deja la acción institucional después de un tiempo de haber realizado los planes, programas o proyectos: teoría que ayuda a mostrar la información obtenida de los instrumentos de recolección de datos: en relación con la comunidad de 2.53 puntos, obtuvo 2,533; normas y reglamentos de 3.37 puntos.se logró 2,921, sociabilidad pedagógica de 5.05 puntos , se alcanzó 4,475 y de atención a estudiantes con necesidades 4,229 puntos, sumando un total de 14,158.

Los resultados expuestos ayudaron a auscultar que es en la relación con la comunidad donde se encuentran determinadas falencias que se deben mejorar para el desarrollo institucional requerido. Esta deficiencia se deba tal vez a que los docentes de la institución en su mayoría, en un 95% viajan todos los días a sus casas y no hacen comunidad. También existen debilidades en cuanto a la aplicación de normas y reglamentos que también se deben de mejorar.

OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE (30 PTOS)

Tabla nº 30

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)		
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
El docente:	Sí	No
1. Presenta el plan de clase al observador.	9	10
2. Inicia su clase puntualmente.	12	7
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	15	4
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	12	7
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	19	0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	11	8
Total respuestas	78	36
Puntaje total.	97.50	0.00
Puntaje promedio de las actividades iniciales	5.13	0.00

Fuente: Observación de clase a los docentes del colegio Nacional Técnico "El Progreso" por parte del maestrante, el día 20 de octubre de 2012, a las 11:30 am.

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 19

De acuerdo a la observación de la clase por parte del maestrante, en lo que respecta a las actividades sociales se demuestra que no todos los docentes presentan el plan de clases al observador, sin embargo se evidencia que la mayoría inician sus clases puntualmente, revisan las tareas enviadas a casa, dan a conocer los objetivos en cada clase, presentan el tema de clase, y realizan la evaluación diagnóstica.

Resultados que demuestran que el docente se preocupa por dar cumplimiento a los objetivos institucionales en mejora de la educación.

Tabla nº 31

B. PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE (16.25 PUNTOS)		
CRITERIOS DE EVALUACIÓN		
El docente:	Sí	No
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	11	8
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	14	5
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	13	6
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	13	6
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	15	4
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	12	7
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	11	8
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	14	5
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	9	10
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	12	7
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	11	8
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	12	7
13. Envía tareas	13	6
Total respuestas	160	87
Puntaje total.	200	0
Puntaje promedio del proceso de enseñanza aprendizaje.	10.53	0.00

Fuente: Observación de clase a los docentes del colegio Nacional Técnico "El Progreso" por parte del maestrante, el día 20 de octubre de 2012, a las 11:30 am.

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 19

En lo que respecta al proceso de enseñanza aprendizaje, se observó que el mayor porcentaje de los docentes al finalizar la clase, no resumen los puntos más importantes para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes.

Sin embargo se demuestra un buen desempeño en los demás indicadores, evaluados, ya que considera las experiencias previas de los estudiantes, presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, relaciona el tema tratado con la realidad, asigna actividades claras, refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad, realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado, evidencia seguridad en la presentación del tema, realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado, adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas y utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.

Tabla nº 32

C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PUNTOS)		
CRITERIOS DE EVALUACIÓN		
El docente:	Sí	No
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	10	9
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	14	5
3. Valora la participación de los estudiantes.	15	4
4. Mantiene la disciplina en el aula.	12	7
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	14	5
Total respuestas	65	30
Puntaje total.	81.3	37.5
Puntaje promedio del ambiente en el aula	4.28	0.00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	19.93	0.00

Fuente: Observación de clase a los docentes del colegio Nacional Técnico "El Progreso" por parte del maestrante, el día 20 de octubre de 2012, a las 11:30 am.

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 19

Los docentes muestran ser afectuosos y cálidos con los estudiantes, los tratan con respeto y amabilidad, valoran la participación, mantiene la disciplina y los motivan a los estudiantes a participar activamente en la clase.

Resultados que demuestran los docentes dan cumplimiento a sus funciones de forma acertada. Por lo tanto el ambiente en el aula tiene un profundo efecto en el

desarrollo social, afectivo, físico e intelectual de los estudiantes. Ayudándoles a desarrollar una actitud positiva hacia el aprendizaje.

RESUMEN DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE

Tabla nº 33

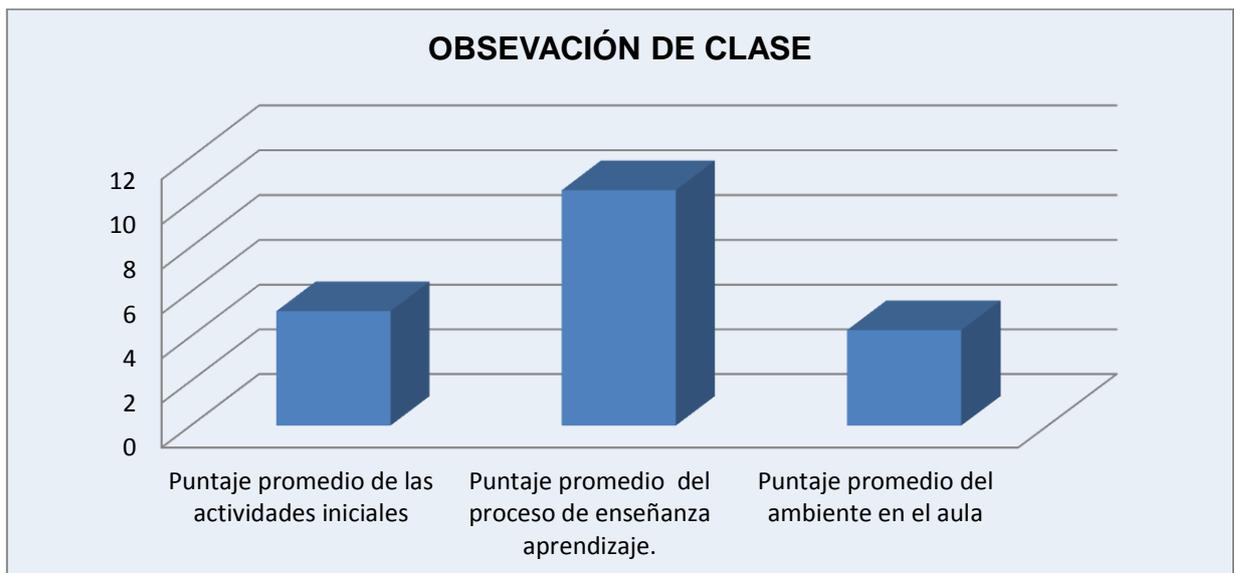
PUNTAJE PROMEDIO DE LAS ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)	5,13
PUNTAJE PROMEDIO DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE.(16.25 PTOS)	10,53
PUNTAJE PROMEDIO DEL AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)	4,28
TOTAL DE LA OBSERVACION DE LA CLASE	19,94

Fuente: Observación de clase a los docentes del colegio Nacional Técnico "El Progreso" por parte de los padres de familia, , el día 20 de octubre de 2012, a las 11:30 am.

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 19

GRÁFICO Nº 6



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Siendo la educación una práctica social y la evaluación uno de sus principales actos que se lleva a cabo en las instituciones educativas, se debe abordarla desde distintos aspectos: ideológicos, sociales, pedagógicos, psicológicos y técnicos. Porque evaluar es valorar, tiene connotaciones ideológicas ya que tiene que ver con concepciones históricas-sociales que predominan en el contexto que sin duda la condiciona para mejorar en base a los resultados obtenidos.

De acuerdo a (Quintero, Victor.1996:275), los sistemas de información gerencial, con sus subsistemas de seguimiento y evaluación, adquieren mayor relevancia entre nosotros debido a que, aunque la función de planeación haya sido adelantada con toda rigurosidad y se hayan establecido planes estratégicos , planes de acción y operativos con la mayor precisión, en nuestro mundo cambiante y sobre todo” en desarrollo”, con problemas complejos, siempre surgen vicisitudes, obstáculos, imprevistos que impiden el desarrollo lineal de planes, programas y proyectos, exactamente como fue planeado.

Como complemento de lo expuesto se realizó una observación de una clase a los docentes por parte del maestrante, teniendo como base 30 puntos, de lo cual se obtuvo: actividades iniciales 5,13; proceso de enseñanza aprendizaje, 10,5 puntos; ambiente en el aula 4,28 puntos, sumando un total de 19.94 puntos, información que ayudó a determinar algunas debilidades de los docentes en relación al proceso de enseñanza aprendizaje, como por ejemplo: no todos los docentes utilizan recursos didácticos para captar el interés del alumno, de igual forma no todos al finalizar la clase resumen los puntos más importantes.

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE (16 PUNTOS):

Tabla nº 34

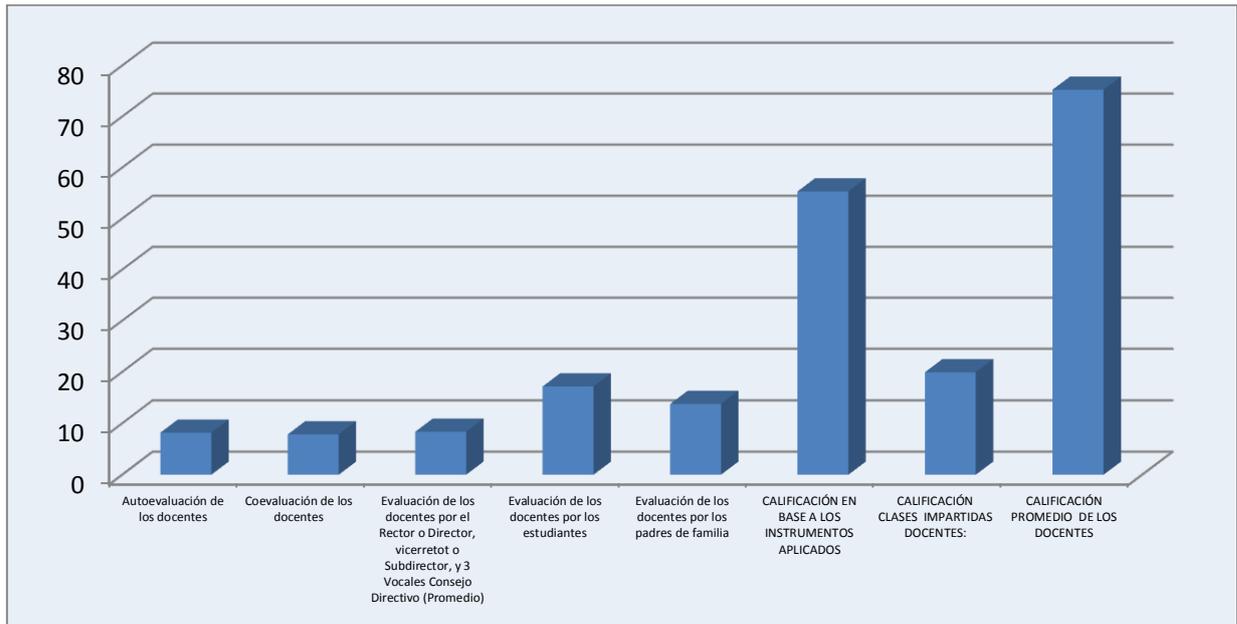
CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVAL.
Autoevaluación de los docentes	8.19		
Coevaluación de los docentes	7.86		
Evaluación de los docentes por el Rector o Director, vicerrector o Subdirector, y 3 Vocales Consejo Directivo (Promedio)	8.35		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	17.17		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	13.75		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	55.32		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	19.93		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	75.26	B	BUENO

Fuente: Instrumentos de evaluación de desempeño docente del colegio Nacional Técnico “El Progreso”

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 19

GRÁFICO N° 7



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El desempeño profesional se constituye en el modo de expresión por el profesional del desarrollo alcanzado en las competencias, las que cualifican y distinguen el cumplimiento de las exigencias socio laborales en los contextos donde cumple las actividades, tareas o roles inherente a la realización de las funciones y procesos asociados a la profesión.

Para (Angulo Rasco, F. 1995), la evaluación, en términos generales, supone una instancia de valoración. En los términos particulares de la evaluación educativa es posible distinguir varios objetos de evaluación cuyas relaciones implícitas son evidentes. Entre otros, es posible valorar: el sistema educativo, las instituciones, el profesorado, los materiales de la enseñanza, los proyectos educativos y los aprendizajes.

La evaluación del desempeño profesional docente es requisito esencial para recoger información, formular un juicio de valor y tomar decisiones que ayuden a fortalecer el sistema educativo.

Dentro de la calificación del desempeño profesional docente se obtuvo: autoevaluación de los docentes 8.19, coevaluación de los docentes; 7.86; evaluación de los docentes por el rector o director, vicerrector o subdirector, y 3 vocales consejo

directivo 8.35; evaluación de los docentes por los estudiantes 17.17; evaluación de los docentes por los padres de familia, 13.75; calificación en base a los instrumentos aplicados, 55.32; calificación clases impartidas docentes; 19.93; calificación promedio de los docentes; 75.26.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede determinar que la evaluación de desempeño del docente en la institución educativa “El Progreso” se ubica en la escala de bueno, teniendo que mejorar en algunos aspectos como es en la Coevaluación de los docentes, pues se requiere un poco más de entrega y de responsabilidad en la labor educativa, además de compañerismo y solidaridad.

DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR, VICERECTOR O SUBDIRECTOR Y MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO (20.00 PTOS)

Tabla nº 35

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)								
	1	2	3	4	5	TOTAL DOCEN	TOTAL	PROM
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0.116	0.35	0.233	4	0.699	0.175
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0.058	0.116	0.175	0.233	4	0.582	0.146
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0.116	0.350	0.233	4	0.699	0.175
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0.116	0.175	0.466	4	0.757	0.189
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0.058	0.116	0.175	0.466	4	0.815	0.204
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0.232	0.175	0.233	4	0.64	0.160
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0.116	0.350	0.2332	4	0.6992	0.175
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0.058	0.116	0.175	0.233	4	0.582	0.146
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0.116	0.175	0.466	4	0.757	0.189

1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0.116	0.175	0.466	4	0.757	0.189
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0.116	0.175	0.466	4	0.757	0.189
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0.116	0.350	0.233	4	0.699	0.175
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0.232	0.175	0.233	4	0.64	0.160
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0.116	0.35	0.233	4	0.699	0.175
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0.116	0.175	0.4664	4	0.7574	0.189
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0.058	0.116	0.175	0.233	4	0.582	0.146
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0.058	0.116	0.175	0.466	4	0.815	0.204
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0.116	0	0.699	4	0.815	0.204
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0.058	0.116	0.175	0.466	4	0.815	0.204
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0.058	0.116	0.175	0.466	4	0.815	0.204
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0.116	0.175	0.466	4	0.757	0.189
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0.058	0	0.175	0.466	4	0.699	0.175
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0.116	0.175	0.466	4	0.757	0.189

1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0.350	0.466	4	0.816	0.204
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0.116	0.175	0.466	4	0.757	0.189
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0.116	0.175	0.466	4	0.757	0.189
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0.116	0.35	0.233	4	0.699	0.175
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos.	0	0	0.116	0	0.699	4	0.815	0.204
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0.116	0.175	0.466	4	0.757	0.189
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0.116	0.175	0.466	4	0.757	0.189
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0.058	0	0.175	0.466	4	0.699	0.175
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0.116	0.175	0.466	4	0.757	0.189
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0.116	0.175	0.466	4	0.757	0.189
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0.232	0.175	0.233	4	0.64	0.160
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año.	0	0.058	0.116	0.35	0.233	4	0.757	0.189
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0.058	0.116	0.175	0.233	4	0.582	0.146
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0.116	0.175	0.466	4	0.757	0.189

1.39.Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0.058	0	0.175	0.466	4	0.699	0.175
1.40.Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año.	0	0.058	0.116	0.175	0.233	4	0.582	0.146
1.41.Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0.116	0.175	0.466	4	0.757	0.189
1.42.Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0.058	0.116	0.175	0.466	4	0.815	0.204
1.43.Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0.116	0.175	0.466	4	0.757	0.189
1.44.Promuevo la investigación pedagógica.	0	0.058	0.116	0.175	0.233	4	0.582	0.146
1.45.Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0.116	0.175	0.466	4	0.757	0.189
1.46.Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0.058	0.116	0.175	0.233	4	0.582	0.146
1.47.Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0.116	0.175	0.466	4	0.757	0.189
1.48.Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0.232	0.35	0	4	0.582	0.146
1.49.Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0.116	0.175	0.466	4	0.757	0.189
1.50.Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0.116	0.175	0.466	4	0.757	0.189
1.51.Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0.116	0.350	0.233	4	0.699	0.175
1.52.Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0.116	0.175	0.466	4	0.757	0.189

1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0.116	0.175	0.466	4	0.757	0.189
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0.116	0.175	0.466	4	0.757	0.189
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0.116	0.35	0.233	4	0.699	0.175
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0.116	0.175	0.466	4	0.757	0.189
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0.116	0.35	0.233	4	0.699	0.175
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0.116	0.175	0.466	4	0.757	0.189
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0.116	0.175	0.466	4	0.757	0.189
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0.232	0.175	0.233	4	0.64	0.160
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0.116	0.175	0.466	4	0.757	0.189
1.62. Atiendo, de forma oportuna, a los padres que requieren información de sus hijos	0	0	0.116	0.175	0.699	4	0.99	0.248
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0.116	0.350	0.233	4	0.699	0.175
TOTAL	---	---	---	---	---	---	46.060	11.515

Fuente: Autoevaluación de los directivos del colegio Nacional Técnico "El Progreso"

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 4

En lo que tiene que ver con el desempeño profesional Directivo y en cuanto a la dimensión Competencias Gerenciales de los 14.65 pts que indica la tabla se obtuvo como resultado de esta dimensión un total de 11.515 pts dentro de los cuales los indicadores con menos puntaje de 0.146 pts. fueron: “Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa”, “ Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel”, “Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales”, “Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel”, “Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio”, “Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo”, “Promuevo la investigación pedagógica”, “Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico”, y “Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes”. Lo que está indicando que el Rector del plantel no está coordinando sus actividades como autoridad con el resto del personal de la institución, trabaja por sí solo, lo que debería mejorarse.

Mientras que la mayor fortaleza y con mayor puntaje fue el indicador que dice lo siguiente: “Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos” con un total de 0.248 pts. Es decir, que en este caso la autoridad si mantiene comunicación con los padres de familia de la institución respecto a sus hijos.

Tabla nº 36

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)								
	1	2	3	4	5	TOTAL DECEN	TOTAL	PROM
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	0.350	0.466	4	0.816	0.204
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0.350	0.466	4	0.816	0.204
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0.116	0.175	0.466	4	0.757	0.189

2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0.058	0	0.175	0.466	4	0.699	0.175
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	0.232	0.175	0.233	4	0.64	0.160
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0.116	0.350	0.2332	4	0.6992	0.175
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0.058	0.116	0.175	0.466	4	0.815	0.204
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0.116	0.350	0.233	4	0.699	0.175
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0.116	0.175	0.466	4	0.757	0.189
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0.058	0.116	0.175	0.466	4	0.815	0.204
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0.058	0.116	0.175	0.466	4	0.815	0.204
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0.175	0.699	4	0.874	0.219
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0.058	0.116	0.175	0.466	4	0.815	0.204
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0.175	0.699	4	0.874	0.219
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10.891	2.723

Fuente: Autoevaluación de los directivos del colegio Nacional Técnico "El Progreso"

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 4

En la dimensión Competencias Pedagógicas de un total de 3.26 pts, se obtuvo como resultado 2.723 pts, dentro de los cuales el indicador con menos puntaje de 0.160 fue: "Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales". Las autoridades del plantel utilizan a terceras personas para asesorar al personal docente en la aplicación de metodologías que beneficien a los estudiantes y a su labor educativa.

El indicador con más puntaje de 0.219 pts fue: “Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales”. Las autoridades de la institución si mantienen las puertas abiertas para recibir y dar la oportunidad de estudiar a estudiantes especiales que deseen ingresar a la institución. .

Tabla nº 37

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)								
	1	2	3	4	5	TOTAL DECEN	TOTAL	PROM
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0.116	0.35	0.233	4	0.699	0.175
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0.350	0.466	4	0.816	0.204
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0.058	0	0.350	0.233	4	0.641	0.160
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0.116	0.350	0.233	4	0.699	0.175
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0.116	0.175	0.466	4	0.757	0.189
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0.116	0.175	0.466	4	0.757	0.189
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0.116	0.175	0.466	4	0.757	0.189
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0.350	0.4664	4	0.8164	0.204
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0.35	0.466	4	0.816	0.204
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6.758	1.690
PUNTAJE TOTAL								15.935

Fuente: Autoevaluación de los directivos del colegio Nacional Técnico “El Progreso”

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 4

Con relación a la dimensión Competencias de liderazgo en la comunidad de los 2.09 pts que indica la tabla se obtuvieron solo 1.690 pts, encontrándose la mayor debilidad en el indicador “Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad” donde se lograron 0.160 pts, es decir, que hay que mejorar en esta pregunta, ya que hay deficiencias. Y contrario a esto el mayor

puntaje obtenido con 0.204 ptos fue el correspondiente a las siguientes preguntas: “Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad”, “Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas” y “Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas”. Lo que está indicando que las autoridades si desarrollan actividades de diferente índole que permitan mantener buenas relaciones con otras organizaciones.

RESUMEN DE LA AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR, VICERECTOR O SUBDIRECTOR Y MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO

Tabla nº 38

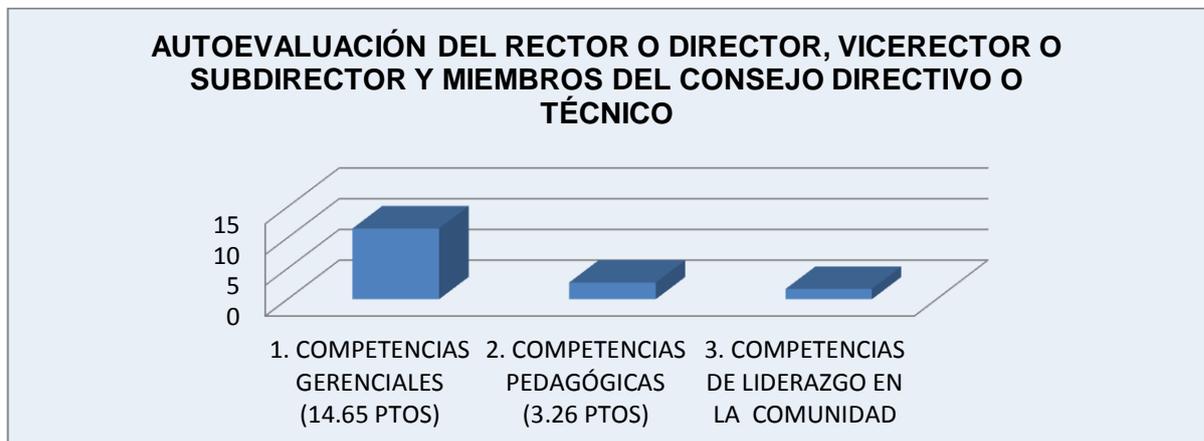
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	11.515
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	2.723
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	1.690
TOTAL DE LA AUTOEVALUACION DEL RECTOR	15.935

Fuente: Autoevaluación de los directivos del colegio Nacional Técnico “El Progreso”

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 4

GRÁFICO Nº 8



ANÁLISIS E INTERPRETACION

La autoevaluación del rector o director, vicerrector o subdirector y miembros del consejo directivo o técnico, se la realizó con la finalidad de observar el desempeño profesional de los directivos.

Aplicando el instrumento de autoevaluación a los directivos, se obtuvo que: en competencias gerenciales de 14.65 puntos se alcanzó 11.515; competencias pedagógicas de 3.26 puntos con el 2.723; competencias de liderazgo en la comunidad 1.690 puntos, con una suma total de 15.935. Resultados que permitieron auscultar determinadas debilidades de los directivos en el desempeño de sus funciones. Resultados que demuestran que no hay una adecuada comunicación y permanente con la comunidad educativa, existen falencias en las relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad, en ciertos casos hay discriminación con los miembros de la comunidad educativa.

**EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO
DIRECTIVO OTÉCNICO (CONSIDERAR SUS MIEMBROS)
(20.00 PTOS)**

Tabla nº 39

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)								
	1	2	3	4	5	TOTAL DOCEN	TOTAL	PROM
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0.354	0.236	3	0.59	0.197
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0.118	0.354	0	3	0.472	0.157
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0.354	0.236	3	0.59	0.197
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0.708	3	0.708	0.236
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177

1.8.Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0.354	0.236	3	0.59	0.197
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.11.Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0.118	0.000	0.472	3	0.59	0.197
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.13.Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0.354	0.2336	3	0.5876	0.196
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0.354	0.236	3	0.59	0.197
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0.118	0	0.472	3	0.59	0.197
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177
1.19.Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0.059	0	0.354	0	3	0.413	0.138
1.22.Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177

1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0.354	0.236	3	0.59	0.197
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0.059	0	0.177	0.472	4	0.708	0.236
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0.059	0.118	0	0.236	3	0.413	0.138
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	0.354	0.236	3	0.59	0.197
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0.118	0	0.472	3	0.59	0.197
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	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0.059	0	0.177	0.236	3	0.472	0.157
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0.236	0	0.236	3	0.472	0.157
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0.059	0	0	0.472	3	0.531	0.177

1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0.059	0	0.177	0.236	3	0.472	0.157
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0.059	0.118	0.177	0	3	0.354	0.118
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0.118	0.354	0	3	0.472	0.157
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0.118	0	0.472	3	0.59	0.197
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0.116	0.175	0.699	5	0.99	0.330
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177

1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0.118	0.354	0	3	0.472	0.157
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	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0.118	0.354	0	3	0.472	0.157
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	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0.354	0.236	3	0.59	0.197
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0.354	0.236	3	0.59	0.197

1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
TOTAL	---	---	---	---	---	---	35.208	11.736

Fuente: Evaluación de los directivos del colegio Nacional Técnico "El Progreso"

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 3

Con respecto a la evaluación de los Directivos por los miembros del Consejo Directivo o Técnico y en lo relacionado a la dimensión Competencias Gerenciales de los 14.59 pts requeridos en la tabla se obtuvieron como resultado de la evaluación 11.376. De los cuales como indicador más bajo es el que dice "Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos" con 0.138 pts. Y el indicador más alto con 0.330 pts fue "Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico" con 0.330

Resultados que demuestran que los directivos de la institución requieren de mayor responsabilidad para la entrega de documentos en el tiempo previsto a las instituciones competentes. Y al contrario, si son más responsables al utilizar los recursos del presupuesto de la institución tomando en cuanto al Consejo Técnico para una mejor coordinación.

Tabla nº 40

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)								
	1	2	3	4	5	TOTAL DECEN	TOTAL	PROM
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	0.118	0.177	0	3	0.531	0.177
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0.354	0	3	0.59	0.197
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0.118	0.177	0	3	0.531	0.177
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0.354	0	3	0.59	0.197
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0.118	0.177	0	3	0.531	0.177

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	0.354	0	3	0.5876	0.196
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0.059	0	0.177	0	3	0.472	0.157
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0.118	0.177	0	3	0.531	0.177
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0.118	0.177	0	3	0.531	0.177
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0.118	0.177	0	3	0.531	0.177
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0.118	1.000	0	3	1.354	0.451
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0.118	0.177	0	3	0.531	0.177
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0.118	0.177	0	3	0.531	0.177
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0.118	0.177	0	3	0.531	0.177
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8.373	2.791

Fuente: Evaluación de los directivos del colegio Nacional Técnico “El Progreso”

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 3

En la dimensión Competencias Pedagógica de los 3.29 ptos señalados en la tabla se logró como resultado de la evaluación un total de 2.791 ptos. Distribuidos de la siguiente manera: Como puntaje más bajo de 0.157 ptos en el indicador que dice: “Verifica la aplicación de la planificación didáctica” lo que indica que de acuerdo a la opinión de los miembros del Consejo Directivo o Técnico, las autoridades no verifican si los docentes trabajan en sus clases de acuerdo a las planificaciones entregadas.

Como puntaje más alto de la evaluación se obtuvo 0.451 ptos con el indicador que dice: “Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución”. Con lo que se está afirmando que el Rector si esta vigilante de la manera como el personal docente trabaja y trata a los estudiantes de la institución.

Tabla nº 41

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD								
	1	2	3	4	5	TOTAL DECEN	TOTAL	PROM
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0.354	0.236	3	0.59	0.197
3.5. Delega responsabilidad que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0.354	0.236	3	0.59	0.197
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0.118	0.177	0.236	3	0.531	0.177
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0.354	0.236	3	0.59	0.197
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0.531	0.236	4	0.767	0.256
TOTAL	---	---	---	---	---	---	5.310	1.770
								16.297

Fuente: Evaluación de los directivos del colegio Nacional Técnico "El Progreso"

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 3

En la dimensión Competencias de liderazgo en la comunidad se logró como resultado de la evaluación un total de 1.770 pts. En esta dimensión coincidieron algunos puntajes bajos con 0.177 pts en los siguientes indicadores: "Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa", "Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad", "Mantiene buenas relaciones con los profesores, padres de familia y comunidad" y "Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad". Lo que indica que de acuerdo a los resultados obtenidos a los Directivos les falta aún mejorar sus relaciones con la comunidad

educativa. Como puntaje más alto se obtuvo 0.256 pts en el indicador “Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas”. Lo que afirma que de acuerdo a estos resultados los directivos si cumplen con este indicador.

RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO OTÉCNICO

Tabla nº 42

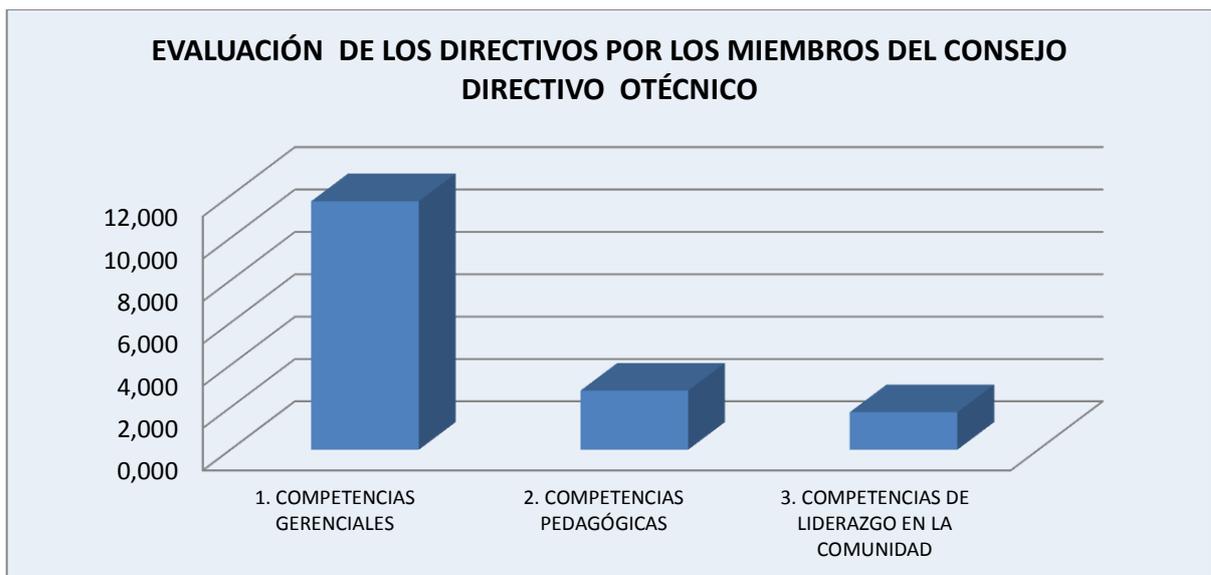
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	11.736
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	2.791
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	1.770
TOTAL DE LA EVALUACION DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TECNICO	16.297

Fuente: Evaluación de los directivos del colegio Nacional Técnico “El Progreso”

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 3

GRÁFICO Nº 9



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Una vez tomados los instrumentos se realizó la tabulación y se obtuvo el resumen de la evaluación de los directivos por los miembros del consejo directivo o técnico, para lo cual se tomó como base filosófica a (Quintero, Victor.1996:77), el mismo que entiende por evaluación a la estimación de los productos, resultados, efectos e impactos tanto sociales como económicos del proyecto social sobre el nivel de calidad de la vida de los beneficiario.

Por lo tanto se obtuvo el siguiente resultado que ayudo a encontrar respuesta y obtener resultado de acuerdo a los objetivos planteados. En competencias gerenciales se logró 11.736; competencias pedagógicas 2.791 puntos; competencias de liderazgo en la comunidad 1.770 sumando 16.297 puntos en total de los 20 puntos sugeridos. Al juzgar por la evaluación de los directivos o autoridades del plantel se sigue notando debilidades en lo que tiene que ver con la relación con la comunidad, no hay una buena comunicación y convivencia entre todos los miembros de la comunidad del colegio.

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL (20.00 PTOS)

Tabla nº 43

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)								
	1	2	3	4	5	TOTAL DECEN	TOTAL	PROM
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0.357	0.536	2.145	5	3.038	0.608
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0.357	1.072	1.430	5	2.859	0.572
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0.357	0.536	2.145	5	3.038	0.608
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0.357	0.536	2.145	5	3.038	0.608
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0.357	1.072	1.430	5	2.859	0.572
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0.357	0.536	2.145	5	3.038	0.608
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0.179	0.714	0.536	0.715	5	2.144	0.429
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0.179	0.714	0.536	0.715	5	2.144	0.429
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de	0	0	0.357	1.072	1.430	5	2.859	0.572

Familia en las actividades del establecimiento.								
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0.357	1.072	1.430	5	2.859	0.572
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0.714	0.536	1.430	5	2.68	0.536
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	1.072	2.145	5	3.217	0.643
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0.357	1.072	1.430	5	2.859	0.572
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0.357	1.072	1.430	5	2.859	0.572
TOTAL	---	---	---	---	---	---	39.491	7.898

Fuente: Evaluación de los directivos del colegio Nacional Técnico “El Progreso” por los miembros del Consejo Estudiantil.

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 5

En relación a la evaluación de los Directivos por los miembros del Consejo Estudiantil y analizando la dimensión Competencias gerenciales de 10.00 pts que se requieren de la evaluación se obtuvieron 7.898 pts. Dentro de los cuales coincidieron como puntaje más bajo de 0.429 pts los siguientes indicadores: “Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil” y “Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia”. Lo que indica que de acuerdo a la opinión del Consejo estudiantil los Directivos del plantel deben involucrarse más directamente en la conformación de los diferentes comités que se eligen dentro de la institución. Como puntaje más alto se obtuvo 0.643 pts. en el indicador “Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución”. Respecto a este indicador los Directivos si están cumpliendo en cuanto a la rendición de cuentas a los organismos de la institución.

Tabla nº 44

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)								
	1	2	3	4	5	TOTAL DECEN	TOTAL	PROM
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0.179	1.071	0.536	0.000	5	1.786	0.357
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0.714	0.536	1.430	5	2.68	0.536
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0.357	0.536	2.145	5	3.038	0.608
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0.357	0.536	2.145	5	3.038	0.608
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0.357	1.072	1.430	5	2.859	0.572
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13.401	2.680

Fuente: Evaluación de los directivos del colegio Nacional Técnico “El Progreso” por los miembros del Consejo Estudiantil.

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 5

Dentro de esta dimensión, Competencias Pedagógicas de un total de 3.57 pts requeridos en la evaluación se obtuvieron 2.680 pts, de los cuales el indicador con menos puntaje fue: “Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre” con un total de .357 pts lo que indica que los directivos deben estar más pendiente de observar como el personal docente desarrolla y trabaja sus clases con los estudiantes. Y coincidieron con el mismo puntaje alto de 0.608 pts los siguientes indicadores “Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución” y “Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales” con lo que se está indicando que los directivos si tienen como prioridad en el desarrollo de sus labores garantizar el derecho de los estudiantes normales y especiales a matricularse dentro de la institución.

Tabla nº 45

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)								
	1	2	3	4	5	TOTAL DECEN	TOTAL	PROM
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0.357	1.072	1.430	5	2.859	0.572
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0.357	1.072	1.430	5	2.859	0.572
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0.536	2.860	5	3.396	0.679
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0.714	1.072	0.715	5	2.501	0.500
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0.357	1.072	1.430	5	2.859	0.572
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0.357	1.072	1.430	5	2.859	0.572
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0.357	1.072	1.430	5	2.859	0.572
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0.357	1.072	1.430	5	2.859	0.572
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	0.714	1.072	0.715	5	2.501	0.500
TOTAL	---	---	---	---	---	---	25.552	5.110
PUNTAJE TOTAL								15.689

Fuente: Evaluación de los directivos del colegio Nacional Técnico "El Progreso" por los miembros del Consejo Estudiantil.

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 5

En la dimensión Competencias de liderazgo en la comunidad se lograron 5,110 ptos de los 6.43 PTOS requeridos en la tabla. Dentro de esta dimensión hubo dos indicadores que coincidieron con el puntaje más bajo de 0.500 ptos, estos fueron “Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores” y “Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes”. Lo que demuestra que hace falta por parte de los directivos reconocer un poco el esfuerzo de los docentes y comunidad educativa que se lo merecen por los logros alcanzados en beneficio de los estudiantes y de la institución. En oposición, la dimensión con más puntaje de 0.679 fue “Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad” lo que demuestra que si hay un clima de armonía entre directivos y comunidad educativa.

RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

Tabla nº 46

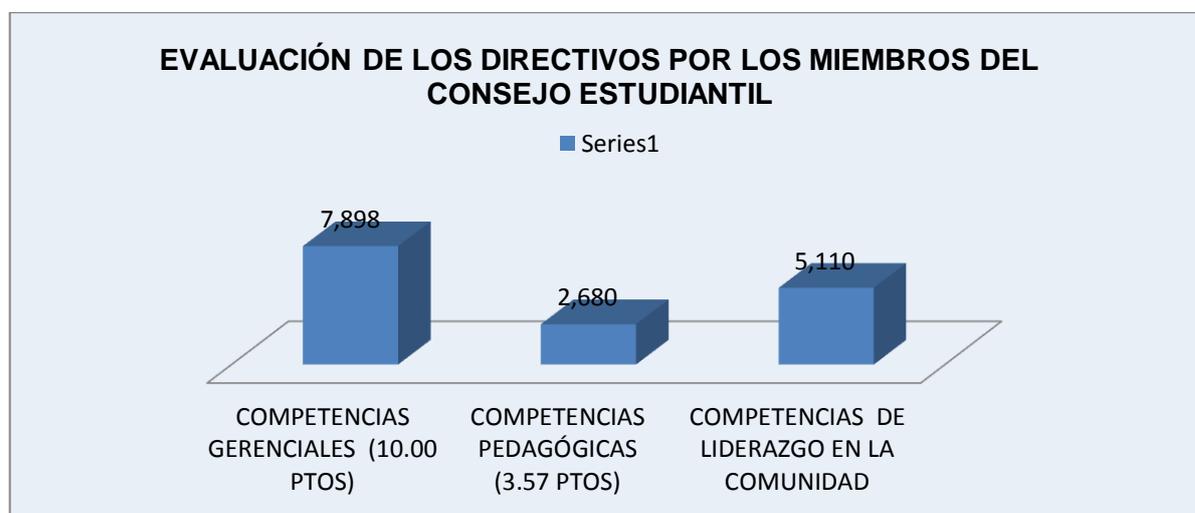
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	7.898
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	2.680
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS.)	5.110
TOTAL DE LA EVALUACION DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL	15.689

Fuente: Evaluación de los directivos del colegio Nacional Técnico “El Progreso” por los miembros del Consejo Estudiantil.

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 5

GRÁFICO Nº 10



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Evaluar implica valorar, dar juicios de valor y tomar decisiones que ayuden a mejorar, para ello se requiere de un proceso reflexivo que asuma una posición de análisis crítico en torno a las acciones que se realizan conjuntamente con las intenciones que se persiguen, en este caso mejorar la calidad educativa del Colegio Nacional Técnico “El Progreso”. Es decir, se hizo necesario preguntar en base a los instrumentos qué se pretende, qué valores están involucrados, cómo se realiza, qué efectos tiene, qué papel asumen los evaluadores, etc.

Para apoyar lo antes expuesto se tomó en consideración a (CAMILLONI, A. Y OTRAS, 1998), para quien es posible reconocer diferentes concepciones de evaluación. Desde el paradigma cuantitativo ésta puede ser entendida como objetiva, neutral y predictiva, de manera tal que centra en la eficiencia y la eficacia. Lo que se evalúa es pues, los productos observables. Pero desde una perspectiva cualitativa, por el contrario, la evaluación se centra en reconocer lo que está sucediendo y comprender qué significado esta tiene para las diferentes personas, en este caso no solo se evalúa el producto sino también el proceso.

La evaluación de los directivos forma parte de un proceso más amplio que supone la gestión y elaboración de proyectos.

De acuerdo al resumen de la evaluación de los directivos por los miembros del consejo estudiantil se obtuvo que: en competencias gerenciales de 10.00 puntos, 7.898; competencias pedagógicas de 3.57 puntos, 2.680; competencias de liderazgo en la comunidad de 5.110 de 6.43 puntos, sumando un total de 15.689 de los 20 puntos tomados como referencia. Resultados que demuestran que en algunos aspectos determinados en los instrumentos de evaluación se deben mejorar para fortalecer el desempeño profesional directivo, como es en las competencias pedagógicas donde se obtuvo un menor puntaje, lo que demuestra que el rector trabaja muy poco dentro de la institución, descuidando el aspecto pedagógico y preocupándose más por gestionar por fuera, y esa es en verdad una realidad de mi institución.

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA (20 PTOS.)

Tabla nº 47

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)								
	1	2	3	4	5	TOTAL DOCEN	TOTAL	PROM
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0.263	0	2.635	6	2.898	0.483
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0.264	0.263	0.392	2.635	6	3.554	0.592
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0.526	0.784	1.054	6	2.364	0.394
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0.132	0.263	0.784	2.108	6	3.287	0.548
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0.132	0.526	0.392	2.108	6	3.158	0.526
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0.132	0.263	0.392	2.108	6	2.895	0.483
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0.263	0.784	1.581	6	2.628	0.438
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0.132	0.263	0.392	2.635	6	3.422	0.570
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0.132	0	0.392	3.162	6	3.686	0.614
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0.263	0	2.635	6	2.898	0.483
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0.132	0.263	0.392	3.162	6	3.949	0.658
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0.526	0.784	2.108	6	3.418	0.570
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0.132	0.263	0.392	2.635	6	3.422	0.570
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0.132	0	0.392	2.108	6	2.632	0.439

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	0.789	0.392	1.581	6	2.762	0.460
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0.132	0.263	0.392	2.635	6	3.422	0.570
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	0.263	0.784	2.635	6	3.682	0.614
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0.263	1.176	1.054	6	2.493	0.416
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0.132	1.052	0.392	0.527	6	2.103	0.351
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0.132	0.263	0.392	1.054	6	1.841	0.307
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0.263	0.392	2.635	6	3.29	0.548
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0.526	0.392	3.162	6	4.08	0.680
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0.132	0.263	0	2.635	6	3.03	0.505
TOTAL	---	---	---	---	---	---	70.914	11.819

Fuente: Evaluación de los directivos del colegio Nacional Técnico “El Progreso” por los el Comité Central de Padres de Familia.

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 6

En cuanto a la evaluación del Rector por el Comité Central de Padres de Familia y en la dimensión Competencias gerenciales de los 12.10 ptos señalados en la tabla se lograron obtener 11.819 ptos. Con lo que se hace referencia que el Rector en el indicador “Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento” se logró 0.307 ptos con lo que se establece que hay una pequeña deficiencia en lo que respecta al desempeño de esa pregunta. Así mismo en el indicador “Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren

información sobre sus hijos” se alcanzó 0.680 pts valor que se encuentra en el punto más alto dentro del cuadro evaluativo y que a su vez confirma nuevamente que el Rector si cumple con esta pregunta.

Tabla nº 48

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)								
	1	2	3	4	5	TOTAL DECEN	TOTAL	PROM
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0.263	0	2.635	6	2.898	0.483
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0.263	0.392	2.108	6	2.763	0.461
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	3.162	6	3.162	0.527
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0.263	0.392	2.635	6	3.29	0.548
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0.263	0	2.108	6	2.371	0.395
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	0.392	2.108	6	2.5	0.417
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16.984	2.831

Fuente: Evaluación de los directivos del colegio Nacional Técnico “El Progreso” por los el Comité Central de Padres de Familia.

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 6

En la dimensión Competencias pedagógicas se lograron como resultado 2.831 pts en relación a los 3.16 pts requeridos en el cuadro evaluativo. Aquí se hace referencia a que el Rector en el indicador: “Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa” con 0.395 pts debe esforzarse más por aplicar positivamente esta pregunta en beneficio de la institución. Así mismo en el indicador “Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales” se alcanzó 0.548, que se encuentra en el punto más alto del cuadro evaluativo, con lo que se confirma que el Rector si está aplicando positivamente esta pregunta dentro de la institución, según la opinión de los padres de familia de la misma.

Tabla nº 49

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD								
	1	2	3	4	5	TOTAL DOCEN	TOTAL	PROM
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0.132	0	0	2.635	6	2.767	0.461
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0.132	0.263	0.784	1.054	6	2.233	0.372
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0.263	0.392	2.108	6	2.763	0.461
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0.132	0.263	0	2.108	6	2.503	0.417
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	1.176	1.581	6	2.757	0.460
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0.263	0	2.635	6	2.898	0.483
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0.526	0	2.108	6	2.634	0.439
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	3.162	6	3.162	0.527
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0.263	0.392	2.108	6	2.763	0.461
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0.263	0.392	2.108	6	2.763	0.461
TOTAL	---	---	---	---	---	---	27.243	4.541
TOTAL PUNTAJE								15.370

Fuente: Evaluación de los directivos del colegio Nacional Técnico "El Progreso" por los el Comité Central de Padres de Familia.

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 6

Con respecto al cuadro evaluativo Competencias de liderazgo en la comunidad los padres de familia calificaron al Rector con un puntaje alcanzado de 0.541 pts en total. En lo que se hace referencia que el Rector en la dimensión "Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad" con un puntaje de 0.372

presenta aún deficiencias que tiene que mejorar. De la misma manera en el indicador “Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas” se lograron 0.527 ptos como puntaje más alto, con lo que se confirma que el Rector en esta pregunta si está cumpliendo en las relaciones de la institución con otras organizaciones del país.

RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

Tabla nº 50

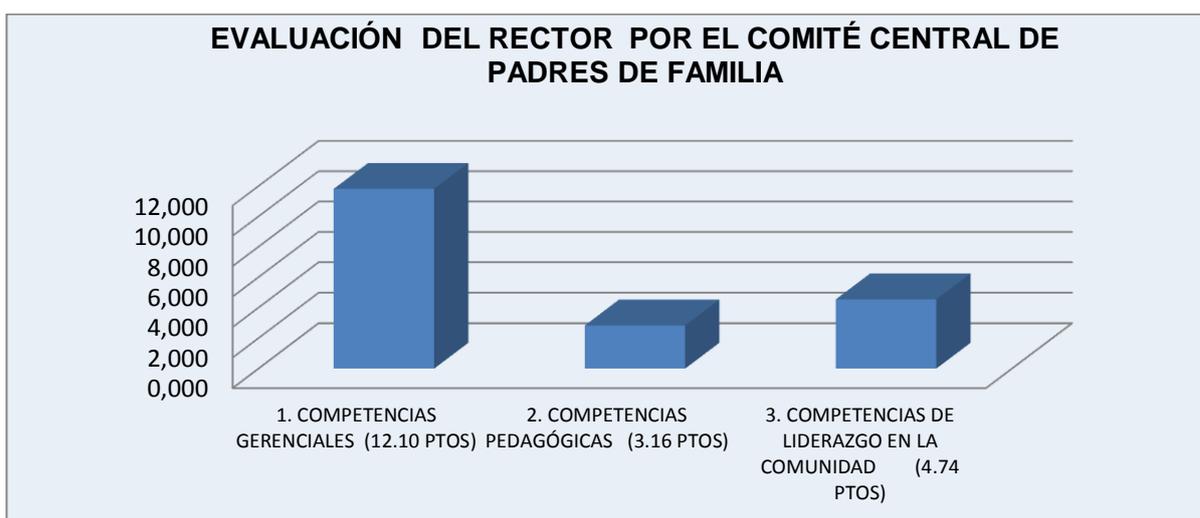
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	11.819
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	2.831
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	4.541
TOTAL DE LA EVALUACION DEL RECTOR POR EL COMITÉ DE PADRES DE FAMILIA	15.370

Fuente: Evaluación de los directivos del colegio Nacional Técnico “El Progreso” por los el Comité Central de Padres de Familia.

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 6

GRÁFICO Nº 11



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La evaluación es un proceso sistemático de recogida de datos, incorporado al sistema general de actuación educativa, que permite obtener información válida y fiable para formar juicios de valor de lo actuado por los directivos en sus funciones.

Estos juicios, a su vez, se utilizan en la toma de decisiones que permita mejorar la actividad educativa.

Para corroborar lo antes expuesto se tomó a (P. D. Laforucade, 2001), quien indica que la evaluación se la define como "La etapa del proceso educativo que tiene como finalidad comprobar, de manera sistemática, en qué medida se han logrado los objetivos propuestos con antelación. Entendiendo a la educación como un proceso sistemático, destinado a lograr cambios duraderos y positivos en la conducta de los sujetos, integrados a la misma, en base a objetivos definidos en forma concreta, precisa, social e individualmente aceptables."

Con los instrumentos aplicados para evaluar a los directivos se pudo determinar que en competencias gerenciales de 12.10 puntos, se logró 11.819; competencias pedagógicas de 3.16 puntos se logró 2.831; competencias de liderazgo en la comunidad 4.74 puntos se alcanzó 4.541, sumando un total de 15.370. Información que permite auscultar determinadas debilidades de los directivos durante el proceso educativo, como por ejemplo se notó deficiencias en el apoyo al desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad y en las competencias pedagógicas, es decir al juzgar al Rector y autoridades del plantel por los padres de familia sigue existiendo poca preocupación por la parte pedagógica de la institución y por mejorar la relación entre los docentes.

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR (20 PTOS)

Tabla n° 51

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)								
	1	2	3	4	5	TOTAL DECEN	TOTAL	PROM
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	1	0.167	0.669	4	1.836	0.459
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0.224	0	0	0	4	0.224	0.056
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0.112	0.167	0.669	4	0.948	0.237
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0.112	0.224	0.167	0	4	0.503	0.126

1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0.224	0.334	0	4	0.558	0.140
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0.448	0.167	0.223	4	0.838	0.210
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0.668	0.223	4	0.891	0.223
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0.167	0.892	4	1.059	0.265
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0.668	0	4	0.668	0.167
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0.668	0	4	0.668	0.167
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0.668	0	4	0.668	0.167
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0.224	0.334	0	4	0.558	0.140
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0.167	0.892	4	1.059	0.265
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0.501	0	4	0.501	0.125
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0.334	0.446	4	0.78	0.195
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0.334	0.446	4	0.78	0.195
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0.224	0.334	0	4	0.558	0.140
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0.668	0	4	0.668	0.167
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0.668	0	4	0.668	0.167
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0.167	0.892	4	1.059	0.265
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0.224	0.334	0	4	0.558	0.140
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0.334	0	4	0.334	0.084

1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0.334	0	4	0.334	0.084
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0.334	0.446	4	0.78	0.195
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0.334	0.446	4	0.78	0.195
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0.224	0.334	0.223	4	0.781	0.195
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0.334	0.446	4	0.78	0.195
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	0.224	0.167	0.223	4	0.614	0.154
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0.892	4	0.892	0.223
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0.167	0.892	4	1.059	0.265
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0.334	0.446	4	0.78	0.195
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0.334	0.446	4	0.78	0.195
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0.334	0.446	4	0.78	0.195
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0.112	0.501	0.223	4	0.836	0.209
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0.892	4	0.892	0.223
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0.501	0.223	4	0.724	0.181
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0.334	0.446	4	0.78	0.195
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0.224	0.167	0.223	4	0.614	0.154
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0.224	0.167	0.223	4	0.614	0.154

1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0.224	0.167	0.223	4	0.614	0.154
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0.167	0	4	0.167	0.042
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0.224	0.334	0	4	0.558	0.140
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0.501	0.223	4	0.724	0.181
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0.224	0.334	0	4	0.558	0.140
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0.224	0.334	0	4	0.558	0.140
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0.224	0.334	0	4	0.558	0.140
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0.167	0.669	4	0.836	0.209
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0.112	0.112	0.167	0	4	0.391	0.098
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0.224	0.334	0.223	4	0.781	0.195
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0.334	0.446	4	0.78	0.195
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0.112	0	0.167	0	4	0.279	0.070
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0.224	0.167	0.446	5	0.837	0.209
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0.224	0.167	0.223	4	0.614	0.154
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0.668	0.223	4	0.891	0.223
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0.224	0.334	0	4	0.558	0.140
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0.224	0.167	0.223	4	0.614	0.154
1.57. Coordina con el Presidente del Comité de Padres y con el Tesorero/a, como ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0.167	0.892	4	1.059	0.265

1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0.167	0.892	4	1.059	0.265
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	0.224	0	0.446	4	0.67	0.168
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	0.224	0	0.446	4	0.67	0.168
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	0.336	0.167	0	4	0.503	0.126
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0.668	0	4	0.668	0.167
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0.668	0	4	0.668	0.167
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0.334	0.446	4	0.78	0.195
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0.167	0.669	4	0.836	0.209
TOTAL	---	---	---	---	---	---	46.435	11.609

Fuente: Evaluación de los directivos del colegio Nacional Técnico "El Progreso" por parte del Supervisor Escolar.

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 4

En la evaluación de los Directivos por parte del Supervisor escolar y en relación al cuadro sobre Competencias gerenciales, se obtuvo un total de 11.609 pts como resultado de la evaluación y en comparación de los 14.45 pts requeridos en la misma. En el mismo cuadro se hace referencia que en el indicador "Define las actividades con base en los objetivos propuestos" se logró un puntaje de solamente 0.042 que fue el más bajo de las preguntas, con lo que queda claro que según la opinión del Supervisor los directivos de la institución trabajan improvisadamente sin

tomar en cuenta primero los objetivos propuestos para la realización de las actividades. Luego, en el indicador “Asiste puntualmente a la institución” con 0.459 ptos que fue más alto se demuestra que los directivos si cumplen con esta pregunta

Tabla nº 52

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)								
	1	2	3	4	5	TOTAL DECEN	TOTAL	PROM
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	0.224	0.167	0.223	4	0.614	0.154
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0.334	0.446	4	0.78	0.195
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0.334	0.446	4	0.78	0.195
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0.112	0.224	0	0	4	0.336	0.084
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	0.224	0.334	0	4	0.558	0.140
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	0.112	0.167	0.446	4	0.725	0.181
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0.224	0.334	0	4	0.558	0.140
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0.334	0.446	4	0.78	0.195
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0.056	0.224	0.167	0	4	0.447	0.112
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0.224	0.334	0	4	0.558	0.140

2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	2	0	0.334	0.446	4	2.78	0.695
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0.892	4	0.892	0.223
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0.224	0.334	0	4	0.558	0.140
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0.167	0.892	4	1.059	0.265
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11.425	2.856

Fuente: Evaluación de los directivos del colegio Nacional Técnico “El Progreso” por parte del Supervisor Escolar.

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 4

En el cuadro evaluativo sobre Competencias pedagógicas se obtuvo un total de 2.856 ptos en relación de los 3.11 ptos requeridos en la evaluación. Con lo que se hace referencia que en el indicador “Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre” se logró un valor de 0.084 lo que indica que hay debilidades en esta pregunta y que se tiene que mejorar. Mientras que en el indicador “Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución” se obtuvo un valor alto de 0.695 ptos que demuestran que los Directivos si cumplen notablemente con esta pregunta.

Tabla nº 53

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)								
	1	2	3	4	5	TOTAL DOCEN	TOTAL	PROM
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0.334	0.446	4	0.78	0.195
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0.167	0.669	4	0.836	0.209
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0.112	0.334	0.223	4	0.669	0.167
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0.668	0	4	0.668	0.167

3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0.112	0.167	0.446	4	0.725	0.181
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0.224	0.334	0	4	0.558	0.140
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0.112	0.167	0.446	4	0.725	0.181
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0.224	0.334	0	4	0.558	0.140
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0.892	4	0.892	0.223
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0.112	0.112	0.167	0	4	0.391	0.098
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0.167	0.669	4	0.836	0.209
TOTAL	---	---	---	---	---	---	7.638	1.910
TOTAL PUNTAJE								15.044

Fuente: Evaluación de los directivos del colegio Nacional Técnico “El Progreso” por parte del Supervisor Escolar.

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 4

En este último cuadro evaluativo sobre Competencias de liderazgo en la comunidad se logró un valor de 1.910 pts en relación de los 2.44 pts que señala la tabla. Dentro de los cuales el indicador con mayor debilidad es el que dice: “Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa” con un valor de 0.098 pts, lo que indica que a los Directivos les falta trabajar aún más sobre este indicador para lograr la paz de la institución, Así mismo en el indicador “Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas” se obtuvo un puntaje alto de 0.223 pts lo que demuestra que los directivos según la opinión del Supervisor si están cumpliendo con esta pregunta en beneficio de la institución..

RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR.

Tabla nº 54

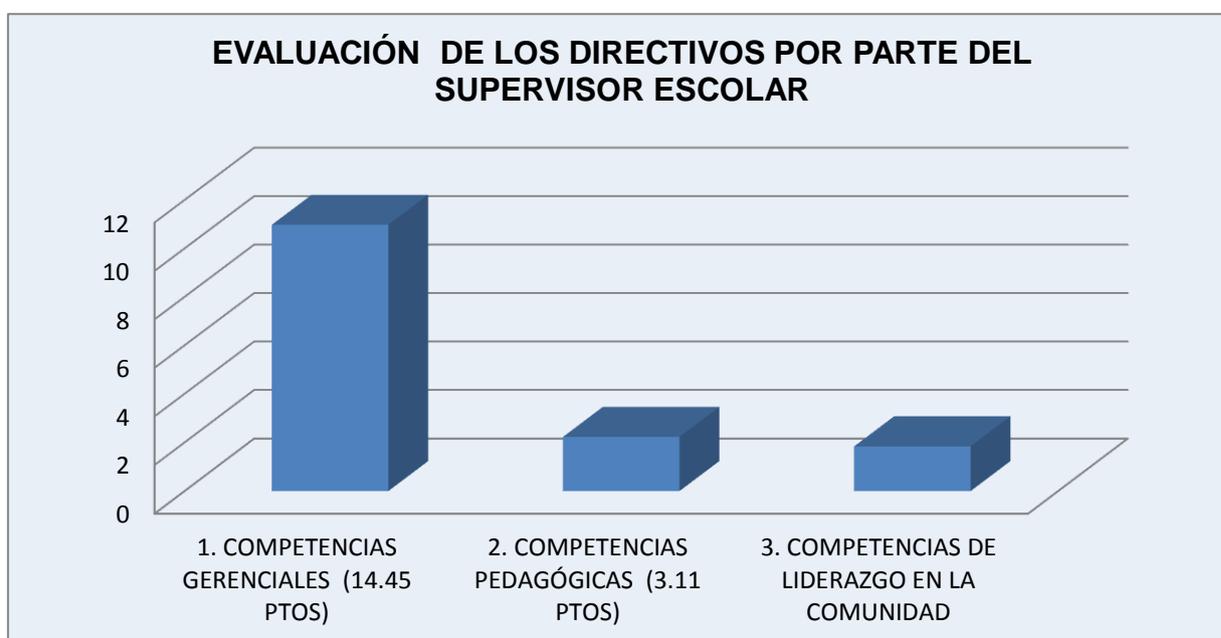
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	10.978
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	2.228
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	1.838
TOTAL EVALUACION DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR	15.044

Fuente: Evaluación de los directivos del colegio Nacional Técnico "El Progreso" por parte del Supervisor Escolar.

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 4

GRÁFICO Nº 12



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Para evaluar a los directivos, se tomó en consideración el instrumento de encuesta con un conjunto de actividades programadas para recoger información sobre el desempeño directivo, con el propósito de tomar decisiones para mejorar el desarrollo institucional.

Para (A. Pila Teleña). "La evaluación es una operación sistemática, integrada en la actividad educativa con el objetivo de conseguir su mejoramiento continuo, mediante el conocimiento lo más exacto posible del alumno en todos los aspectos de su personalidad, aportando una información ajustada sobre el proceso mismo y sobre

todos los factores personales y ambientales que en ésta inciden. Señala en qué medida el proceso educativo logra sus objetivos fundamentales y confronta los fijados con los realmente alcanzados."

De acuerdo a lo expuesto y con los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos se pudo realizar un resumen de la evaluación de los directivos por parte del supervisor escolar, en la que se obtuvieron los siguientes resultados: Al respecto competencias gerenciales de 14.45 puntos, 10.978 puntos; competencias pedagógicas de 3.11 puntos se logró 2.228; competencias de liderazgo en la comunidad de 2.44 puntos, 1.838 con un total de 15.044 en relación a los 20 puntos propuestos. Información que permitió establecer que dentro del desempeño directivo existen limitadas falencias que evidencian que éstos deben fortalecer su desempeño profesional, especialmente en lo que tiene que ver con las competencias pedagógicas y competencias de liderazgo. Por lo que hay que mejorar la relación con la comunidad educativa para que haya un mejor desempeño directivo.

RESUMEN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

Tabla nº 55

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo (Promedio)	15.935		
Evaluación del Rector y Vicerrector por el Consejo Directivo (Promedio)	16.297		
Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Consejo Estudiantil (Promedio)	15.69		
Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Comité Central de Padres de Familia (Promedio)	19.190		
Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Supervisor Escolar (Promedio)	15.044		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	82.155	A	EXCELENTE

Fuente: Resumen de la evaluación de los directivos del colegio Nacional Técnico "El Progreso".

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 4

RESUMEN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	75.258	B	BUENO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	82.155	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	78.706	A	EXCELENTE

Tabla nº 56

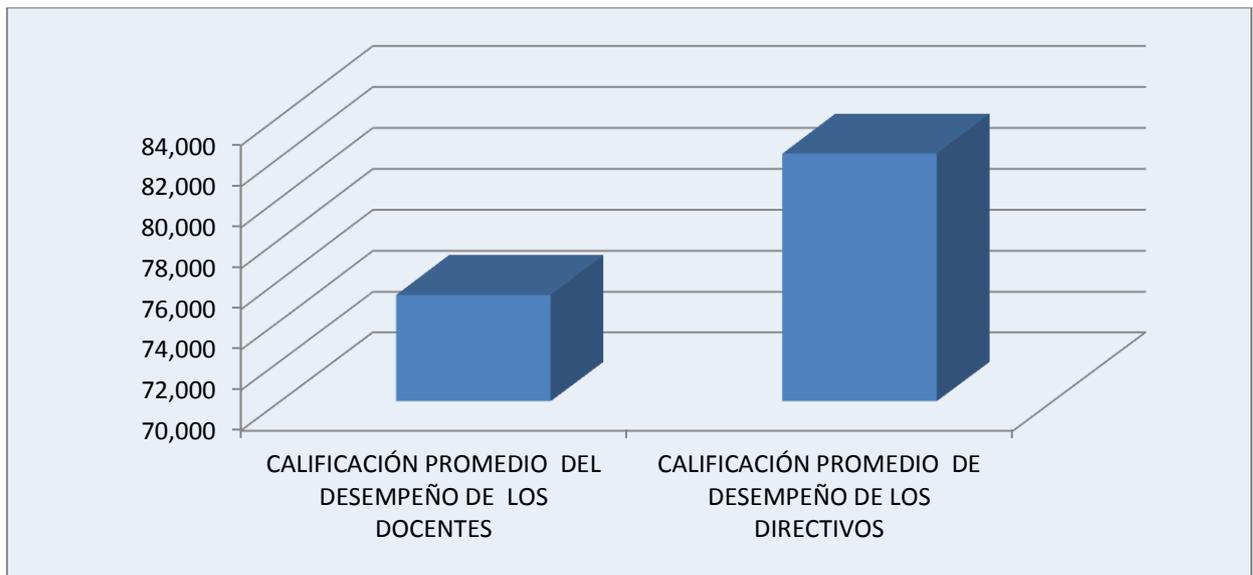
Fuente: Docentes y directivos del colegio Nacional Técnico “El Progreso”.

Elaboración: Lcda. Lorena Cedeño

Total de docentes: 19

Total directivos: 4

GRÁFICO Nº 13



La evaluación del desempeño directivo, permite la adaptación de los programas educativos a las características individuales de los involucrados y en conjunto con la institución, en donde se detectarán las debilidades para poder corregirlas y tener un conocimiento al respecto.

Los directivos juegan un papel muy importante dentro del proceso educativo. Todo ello resulta del conjunto de relaciones entre los objetivos, los métodos, el modelo pedagógico, los alumnos, la sociedad, el docente y los directivos. Para (García

Ramos, 1989).La evaluación es una actividad o proceso sistemático de Identificación, recogida o tratamiento de datos sobre elementos o hechos educativos, con el objetivo de valorarlos primero y, sobre dicha valoración, tomar decisiones

Con la aplicación de los instrumentos a los directivos se logró el siguiente resultado: Autoevaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo 15.935; evaluación del Rector y Vicerrector por el Consejo Directivo 16.297; evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Consejo Estudiantil 15.69; evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Comité Central de Padres de Familia 19.190; evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Supervisor Escolar 15.044,.

Información que sumada al desempeño docente ayudó a determinar cuál es el desempeño institucional. Calificación promedio del desempeño de los docentes 75.258 que es bueno; calificación promedio de desempeño de los directivos con un total de 82.155, que es excelente.

Con los resultados expuestos se contuvo como calificación promedio del desempeño de la institución educativa investigada 78.706 lo que determina que es excelente el desempeño institucional.

5.2 ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La complejidad del desempeño docente y directivo en un centro educativo, y por consiguiente de su evaluación, parte de la gran cantidad de variables e indicadores que intervienen para relacionarlos y determinar su desarrollo.

Por tal razón al culminar el proceso de evaluación docente y directivo, se procedió a realizar un análisis exhaustivo de cada una de las dimensiones con sus respectivos indicadores de desempeño, para lo cual se apoya en los conceptos de autoevaluación el mismo que indica que es una actividad programada y sistemática de reflexión acerca de la propia acción desarrollada, sobre la base de información confiable, con la finalidad de emitir juicios valorativos fundamentados, consensuados y comunicables. Para (Elena Duro y Olga Nirenberg. 2008). La autoevaluación es una actividad que debe, a su vez, ser efectiva para recomendar acciones orientadas a la mejora de la calidad educativa en la institución, la misma que se llevará a cabo por los propios miembros del colegio (directivos, docentes, alumnos y personal no docente).

Con lo antes expuesto, se puede decir que la autoevaluación de los docentes y directivos del Colegio Nacional Técnico “El progreso” de acuerdo a los resultados tienen una categoría Bueno, con lo cual se estaría demostrando que en los docentes existen falencias que deben ser mejoradas para lograr un adecuado desempeño profesional.

Así lo demuestran los resultados obtenidos, pues una de las debilidades en la autoevaluación de los docentes del Colegio Nacional Técnico “El Progreso” se encuentra en la atención a los estudiantes con necesidades especiales cuyo rango obtenido fue de 1.03 a 0.573. Le sigue luego la sociabilidad pedagógica que de 0.72 alcanzo 0.589 y en tercer lugar otra debilidad fue la relacionada con la aplicación de normas y reglamentos. Esto, creo se da en la mayoría de las instituciones educativas de nuestro país, pues no se da mayor importancia a los estudiantes con necesidades especiales, los docentes aun no estamos preparados para atender a este tipo de estudiantes, ya que ellos por su condición requieren de un trato especial y necesitan de paciencia para ayudarlos en su aprendizaje, por eso se aplica ahora la inclusión educativa, y esto se requiere mejorar en el colegio investigado.

Con respecto a la sociabilidad pedagógica y a los resultados obtenidos se demuestra la poca importancia que muchas veces el docente le da al buen desarrollo de la clase donde muy pocas veces se toma en cuenta la opinión de los estudiantes, no conocemos su vida personal y los problemas que pueda tener, esto es importante tener en cuenta para crear así un clima de armonía y respeto en el aula.

Por esto, los docentes de las instituciones educativas en si deben asumir los cambios que ocurren en el mundo actual, elaborando nuevas propuestas de acción que permitan mejorar el proceso educativo. Los docentes deben adoptar una actitud de cambio, tener una visión de la tarea educativa, de las herramientas y técnicas metodológicas a utilizar para hacer más eficiente y eficaz su trabajo. Siendo el rendimiento académico de los estudiantes un indicador del éxito frente a los requerimientos de la sociedad.

Así mismo se tomó en consideración la Coevaluación, la misma que tiene a bien el expresar todas aquellas ideas y opiniones provenientes de uno mismo. Por ello la buena comunicación siempre estará basada en los principios de igualdad y de ética, bases fundamentales de la armonía en el sistema de enseñanza-aprendizaje. Cabe señalar que la coevaluación realizada por los directivos y docente del Colegio Técnico "El Progreso", se llevó a cabo en una forma imparcial y equitativa, buscando siempre el mejor desarrollo institucional, en la cual se demostró que el desempeño del docente es bueno.

Las mayores falencias en este caso se encontraron en lo que tiene que ver con la disposición del docente al cambio en la educación de 1.54 a 1.169 y el cumplimiento de normas y reglamentos, de 1.92 a 1.58. Lo que indica que en el colegio investigado todavía se trabaja de manera tradicional y algunos docentes son renuentes a los nuevos cambios educativos, se requiere más entrega y responsabilidad en cuanto a la entrega de las planificaciones y trabajar en base a esto para que haya una mejor concordancia en las actividades que se realizan.

En cuanto a las otras dimensiones, como son la evaluación a los docentes por los directivos, estudiantes y padres de familia, se puede notar que existe deficiencia en la aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad y atención de estudiantes con necesidades especiales e individuales. Es decir, se está fallando en

lo que tiene que ver con la responsabilidad de cumplir con las normas que se establecen en toda institución educativa, hay docentes que quieren hacer su voluntad, cuando en una comunidad educativa hay que trabajar en conjunto, todos unidos por una misma causa, pues solo así se alcanzara el desarrollo de la institución. Debo indicar que en la institución investigada la mayoría de los docentes viven lejos de la institución a unas 2 y 3 horas de sus casas y en un 95% de la mayoría viaja lo que hace que no se cumpla a cabalidad con la relación con la comunidad.

En la observación de la clase se obtuvo como resultado que se está fallando en menor escala en las actividades iniciales y en el ambiente en el aula, mientras que en el proceso enseñanza aprendizaje existe una diferencia más marcada de 16.25 a 10.53. Lo que indica que los docentes en este aspecto estamos fallando en la parte pedagógica y didáctica, siendo esto un aspecto importante y primordial en la labor docente que se tiene que mejorar, razón por la cual y en base a estos resultados escogí mi propuesta de mejoramiento a la institución.

Es importante y valiosa entonces la actividad desarrollada por el docente, sin embargo el desempeño demostrado no es el requerido, ya que los resultados obtenidos lo ubican en la escala de bueno, con un puntaje de 75.258 lo que indica que existen deficiencias en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en donde se involucra no solamente al estudiantes sino a la comunidad en general.

Siguiendo con el proceso, se aplicó de igual forma los instrumentos a los directivos, con dimensiones e indicadores que ayudaron a demostrar el desempeño de sus funciones, obteniéndose como resultados que este es excelente, sin embargo en el rango en el que se ubica es el 82.155, lo que indica que se debe mejorar para lograr el máximo puntaje que lo acredite como un profesional de calidad.

Los directivos tienen la tarea de perfeccionar la capacidad de desempeño para trabajar según los criterios de los estándares de calidad, mediante una reacción crítica respecto al trabajo realizado, así como lo han demostrado en la evaluación donde se demuestra que el desempeño es excelente, lo que ayuda a que el desempeño institucional se ubique en la misma escala aun cuando el desempeño docente demostrado es bueno.

Vemos, a pesar del resultado obtenido que existen aún deficiencias en las tres dimensiones relacionadas con el desempeño directivo de los docentes del colegio Técnico “El Progreso” en las competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo con la comunidad, así lo demuestran los resultados obtenidos en las evaluaciones aplicadas por el consejo estudiantil, comité de padres de familia, supervisor y directivos a las autoridades del plantel. A las autoridades les hace falta preocuparse más por la parte pedagógica, especialmente en lo relacionado con el trato a los estudiantes, como con el estímulo al personal docente, también estar más en contacto con la comunidad, padres de familia, dar cuenta de las actividades que se realizan en beneficio de la institución, organizar convivencias, etc. Ya que ellos son parte importante en el quehacer educativo. Todo esto está apoyado y relacionado con el contenido que se encuentra en el marco teórico de la investigación.

Pero a pesar de todo la mayor fortaleza de los directivos se encuentra en las competencias gerenciales, en donde de acuerdo a los resultados se demuestra que si se está cumpliendo más en este aspecto y fue lo que determino una calificación de Excelente. Como docente de esta institución, creo yo que los resultados obtenidos tanto con el desempeño docente como directivo si apuntan a la realidad que se vive en la institución. Y una limitante que nos impide trabajar y cumplir acertadamente y a cabalidad con nuestra labor es la distancia del trabajo a nuestros hogares.

Los resultados obtenidos demuestran lo contrario de lo establecido en el supuesto de la presente investigación, ya que la calificación de la institución es Excelente, pero aun así, si existen deficiencias que tienen que ser mejoradas y que van a permitir al personal docente y directivo del colegio “El Progreso” mejorar su desempeño profesional y trabajar en armonía y en equilibrio para lograr la excelencia y mejorar la calidad educativa de las instituciones del Ecuador y específicamente la del colegio “El Progreso”.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

Analizados los instrumentos de encuesta directivos y docentes se establecen las siguientes conclusiones:

- a. Algunos de los docentes del colegio Nacional Técnico “El Progreso”, no muestran una adecuada atención a los estudiantes con necesidades especiales, es así que no detectan una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.
- b. Otras de las debilidades que se encontró es que los docentes no agrupan de forma adecuada a los estudiantes por dificultades para atenderlos en forma personal, indicadores que determinan que el desempeño profesional no es el requerido.
- c. Dentro de la evaluación de los docentes también se pudo detectar que existen falencias dentro del desarrollo de sociabilidad pedagógica, notándose que existe un escaso interés por mejorar el desempeño profesional y ejercer con mayor eficiencia su cargo.
- d. Así mismo se encontró que en las habilidades pedagógicas y didácticas también hay deficiencias por parte de los docentes ya que no se rigen estrictamente a los planes y programas que se desarrollan con el objetivo de guiar la enseñanza de forma efectiva.
- e. Dentro del desempeño de los docentes no se está aplicando de forma adecuada las normas y reglamentos, aun sabiendo que estos rigen el normal desenvolviendo dentro de su labor docente.
- f. No todos los docentes están motivados y dispuestos al cambio en educación, siendo este uno de los factores más importantes para elevar la calidad educativa de los estudiantes y por ende el desarrollo institucional.
- g. En lo que respecta a los directivos se pudo notar que en las competencias pedagógicas hay deficiencias, ya que en algunos de los indicadores no se presta

la atención adecuada, en este caso se hace referencia a que los directivos no acostumbran a observar al docente en su desenvolvimiento y cumplimiento dentro del aula de clases.

- h. Así mismo no siempre mantienen una comunicación efectiva con la comunidad educativa, esto indica que hay deficiencias en las competencias de liderazgo en la comunidad.
- i. Una vez analizadas las dimensiones de la evaluación a docentes se determina que el desempeño profesional es bueno, ya que se encontraron falencias en el aspecto sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, aplicación de normas y reglamentos, atención a los estudiantes con necesidades, entre otros.
- j. Analizadas las dimensiones de los directivos, se concluye que el desempeño profesional es excelente, aun cuando existen debilidades que detienen en parte el desarrollo institucional.
- k. Aunando las conclusiones se concluye de que el desempeño institucional del Colegio Nacional Técnico el Progreso es excelente.

6.2. RECOMENDACIONES

Una vez realizada las conclusiones se establecen las siguientes recomendaciones:

- a. Mejorar la atención a los estudiantes con necesidades especiales, considerando que estos tienen derecho a una educación y por lo tanto no deben ser excluidos, ya que la constitución y las leyes indican que deben ser incluidos en los centros de educación para mejorar su calidad de vida
- b. Capacitar a los docentes en metodologías y técnicas para la atención a estudiantes con necesidades especiales y sepan así como agruparlos por dificultades y poderlos atender de forma eficaz y personal.
- c. Los docentes deben mejorar la sociabilidad pedagógica para elevar su desempeño profesional y ejercer con responsabilidad las funciones que le competen en relación con los estudiantes.
- d. Los docentes se deben capacitar en cuanto a cursos de Pedagogía y Didáctica para el desarrollo de sus habilidades y puedan cumplir así de forma adecuada con la malla curricular y que los objetivos planteados sean los que en realidad se cumplan al terminar el ciclo escolar.
- e. Aplicar de forma adecuada las normas y reglamentos internos de la institución y del gobierno nacional, ya que estos rigen el normal desenvolvimiento dentro de su labor docente.
- f. Los docentes deben cambiar su esquema mental para que se adapten al cambio de la educación actual, siendo este uno de los factores más importantes para elevar la calidad educativa de los estudiantes del colegio.
- g. Los directivos deben fortalecer las competencias pedagógicas para convertir las debilidades encontradas en fortalezas, y exista un verdadero cumplimiento de las actividades de todos los actores involucrados en el proceso educativo.
- h. Los directivos deben mejorar la comunicación con la comunidad educativa a través de reuniones, convivencias, actividades sociales, culturales, deportivas, etc. para que exista un verdadero desarrollo institucional.
- i. Para mejorar el desempeño de la institución se recomienda que los directivos y docentes fortalezcan sus conocimientos pedagógicos, didácticos, de liderazgo de sociabilidad, entre otros, con la finalidad de elevar la calidad educativa del Colegio “El progreso”.

7. PROPUESTA

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

MAESTRIA EN PEDAGOGIA



TEMA:

Capacitación para el desarrollo de habilidades pedagógicas, didácticas y convivencia escolar dirigidos a docentes del Colegio Nacional Técnico “El Progreso”, para atender a niños normales y con necesidades especiales.

2012-2013

7.1. TÍTULO DE LA PROPUESTA

Capacitación para el desarrollo de habilidades pedagógicas, didácticas y convivencia escolar dirigidos a docentes del Colegio Nacional Técnico “El Progreso”, para atender niños normales y con necesidades especiales.

7.2. JUSTIFICACIÓN

Para lograr un eficiente desarrollo institucional, se requiere de un adecuado desempeño de la función docente. Por tal razón el fracaso o el éxito de la institución educativa, depende fundamentalmente del desenvolvimiento que tengan los docentes en el desarrollo de las actividades. De acuerdo a los resultados obtenidos existen muchas debilidades en los docentes en lo que corresponde a la sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, atención a los estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos y convivencia escolar las mismas que deben ser mejoradas a través de la capacitación. En la misma que se argumentan los temas: desarrollo del currículo, pedagogía y didáctica y convivencia escolar, dando cumplimiento a una de las exigencias educativas y lograr perfeccionarse en pos del desarrollo de competencias requeridas para alcanzar la calidad y calidez educativa.

Razones que hacen que la propuesta alternativa de solución “Capacitación para el desarrollo de habilidades pedagógicas, didácticas y convivencia escolar dirigidos a docentes del Colegio Nacional Técnico “El Progreso”, para atender niños normales y con necesidades especiales”, sea de mucha importancia, ya que es necesario mejorar el desempeño profesional de los docentes de la institución en mención, con la que se pretende aportar con los mecanismos necesarios para fortalecer el rol protagónico del docente, todo ello basado en el enfoque constructivista, beneficiando toda la comunidad educativa.

Por lo tanto la propuesta planteada es factible de ser realizada ya que se cuenta con el apoyo de toda la comunidad educativa.

7.3. DURACIÓN

Esta propuesta se ejecutará a partir de junio y agosto del 2013, con las temáticas respectivas que ayuden al desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas y de convivencia escolar en los docentes.

7.4. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

7.4.1. Objetivo general

Realizar la capacitación para el desarrollo de habilidades pedagógicas, didácticas y convivencia escolar dirigidos a docentes del Colegio Nacional Técnico “El Progreso”, para atender niños normales y con necesidades especiales.

Objetivos específicos

1. Mejorar la calidad educativa de la institución
2. Diseñar el cronograma de capacitación para mejorar el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas.
3. Fortalecer la convivencia escolar para mejorar la relación con la comunidad.
4. Lograr un mejoramiento en el desempeño profesional de los docentes.

7.5. ACTIVIDADES O LÍNEAS DE ACCIÓN A REALIZARSE

1. Elaboración de la propuesta
2. Presentación y aprobación de la propuesta
3. Reuniones con las partes involucradas
4. Designación de responsabilidades y elaboración de folletos, materiales académicos para el taller.
5. Coordinación con los directivos y docentes.
6. Implementación y organización del seminario taller
7. Selección del profesional para la capacitación
8. Reunión con los directivos del Colegio
9. Implementación de materiales y utilitarios de trabajo
10. Desarrollo del seminario taller como fuente de apoyo a los directivos y docentes.
11. Dotación de materiales, técnicas e instrumentos para el desarrollo del seminario taller.
12. Preparación de la evaluación de los talleres.
13. Análisis, reflexión y toma de decisiones sobre los talleres.
14. Seguimiento sobre los cambios que deben darse en el escenario educativo.
15. Realizar evaluaciones periódicas sobre el proceso de capacitación con el propósito de determinar el aprendizaje adquirido en los docentes.
16. Reuniones periódicas con los integrantes de la comunidad educativa del Colegio

Técnico “El Progreso” que permitan acrecentar el nivel de conocimientos de manera general con los integrantes de la comunidad educativa y mejorar así la convivencia escolar.

17. Interrelacionar actividades con los involucrados, para que sigan apoyando los esfuerzos que se realizan a través de la propuesta.

18. Sostenibilidad de la propuesta.

7.6. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

La capacitación se llevará a efecto en un aula del colegio Técnico “El Progreso”, del cantón Pichincha, Provincia de Manabí. La capacitación será dirigida a 19 docentes.

Población Objetivo

Directivos y 19 docentes del Colegio Técnico “El Progreso”

7.7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

7.7.1. Humanos

Capacitación

Docentes

Directivos

Maestrante

7.7.2. Tecnológicos

Proyector

Computador

Cámara digital

7.7.3. Materiales

El material a utilizarse será el siguiente:

Folletos de técnicas, metodologías, dinámicas y estrategias sobre el desempeño profesional.

Papelotes

Laminas informáticas computarizadas

Video conferencias

Libros y textos

7.7.4. Físicos

La infraestructura (Salón de clases) y los equipos (computo, informática, proyector, constituyen un ambiente para la instrucción y el desarrollo de los talleres.

La política institucional guía el manejo conveniente de estos recursos y los espacios se los organizan, mantiene y administra para llevar a efecto la realización de los talleres conforme a la misión y metas planteadas.

7.7.5. Económicos

Esta propuesta será financiada por los directivos de la Institución, apoyado por los directivos de la institución y la autora del proyecto.

INSTITUCIÓN	TOTAL
Directivos de la institución	300.00
Autor del proyecto	100.00
TOTAL	400.00

Fuente: Colegio Técnico el Progreso

Elaboración: Lic. Lorena Cedeño

7.7.6. Organizacionales

Se debe trabajar teniendo como propósito las siguientes perspectivas:

1. Conocer la forma en que la organización puede adquirir una ventaja competitiva con base en su personal y directivos.
2. Identificar las razones que impulsan a la institución a capacitar a su personal docente.

3. Conocer las diferentes formas de evaluar y monitorear el programa de capacitación.
4. Determinar cuáles son los alcances reales y limitaciones de esta función organizacional.
5. Describir métodos alternativos que permitan integrar los criterios obtenidos a través de la capacitación del personal.

Talleres a realizar

PRIMER TALLER:

TEMA: Desarrollo del currículo				
OBJETIVO: Adquirir los conocimientos necesarios para el desarrollo del currículo y mejorar el desempeño profesional.				
TIEMPO: Tercera semana del mes de junio del 2013				
CONTENIDO:	PROCESO	ACTIVIDADES:	RESPONSABLES	RECURSOS
Malla curricular Niveles del currículo Planificación maso Planificación Meso Planificación micro.	Desarrollo del cronograma de trabajo Invitación a docentes y directivos para que participen de la capacitación Inauguración del taller Presentación de parte del capacitador Desarrollo del taller Receso	Presentación del tema a desarrollar Lectura motivacional Foro debate Evaluación Conclusiones y recomendaciones	Autoridades Capacitadores Maestrante	Manual Computador Internet Proyector Marcadores Pizarra Hojas Plumas

Fuente: Colegio Técnico el Progreso

Elaboración: Lic. Lorena Cedeño

SEGUNDO TALLER:

TEMA: Pedagogía y didáctica				
OBJETIVO: Mejorar los procesos pedagógicos y didácticos en los docentes para un adecuado desempeño profesional.				
TIEMPO: Segunda semana de agosto del 2013				
CONTENIDO:	PROCESO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS
Pedagogía Modelos pedagógicos Didáctica Importancia de la didáctica Tipos de didáctica	Desarrollo del cronograma de trabajo Invitación a docentes y directivos para que participen de la capacitación Inauguración del taller Presentación de parte del capacitador Desarrollo del taller Receso	Presentación del tema a desarrollar Lectura motivacional Foro debate Evaluación Conclusiones y recomendaciones	Autoridades Capacitadores Maestrante	Manual Computador Internet Proyector Marcadores Pizarra Hojas Plumas

Fuente: Colegio Técnico el Progreso

Elaboración: Lic. Lorena Cedeño

TERCER TALLER:

TEMA: Convivencia Escolar				
OBJETIVO: Fortalecer la convivencia escolar para mejorar la relación con la comunidad.				
TIEMPO: Cuarta semana de agosto del 2013				
CONTENIDO:	PROCESO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS
Concepto Conflicto Violencia escolar Relaciones interpersonales Valores humanos Normas del buen vivir	Desarrollo del cronograma de trabajo Invitación a docentes y directivos para que participen de la capacitación Inauguración del taller Presentación de parte del capacitador Desarrollo del taller Receso	Presentación del tema a desarrollar Lectura motivacional Preguntas y respuestas Evaluación Conclusiones y recomendacion es	Autoridades Capacitadores Maestrante	Manual Computador Internet Proyector Marcadores Pizarra Hojas Plumas

Fuente: Colegio Técnico el Progreso

Elaboración: Lic. Lorena Cedeño

8. Presupuesto

UTILITARIOS	CANTIDAD	P. UNITARIO	P. TOTAL
Facilitador	2	200.00	200.00
Proyector	2	10.00	10.00
Computadora	2	20.00	40.00
Refrigerios	5	5.00	25.00
Transporte			15.00
Materiales de imprensa			10.00
TOTAL			400.00

Elaboración: Lorena Cedeño

9. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	MESES				
	MAYO	JUN	JUL	AGO	SEP
Elaboración de la propuesta Presentación y aprobación de la propuesta Reuniones con las partes involucradas	X				
Designación de responsabilidades Coordinación con los directivos y docentes. Implementación y organización del seminario taller	X				
Selección del profesional para la capacitación	X				
Reunión con los directivos del Colegio Implementación de materiales y utilitarios de trabajo	X				
Desarrollo del seminario taller como fuente de apoyo a los directivos y docentes. Dotación de materiales, técnicas e instrumentos para el desarrollo del seminario taller.		X	X	X	
Preparación de la evaluación de los talleres Análisis, reflexión y toma de decisiones sobre los talleres Seguimiento sobre los cambios que deben darse en el escenario educativo		X	X	X	
Sostenibilidad de la propuesta				X	

Elaboración: Lic. Lorena Cedeño

10.BIBLIOGRAFÍA

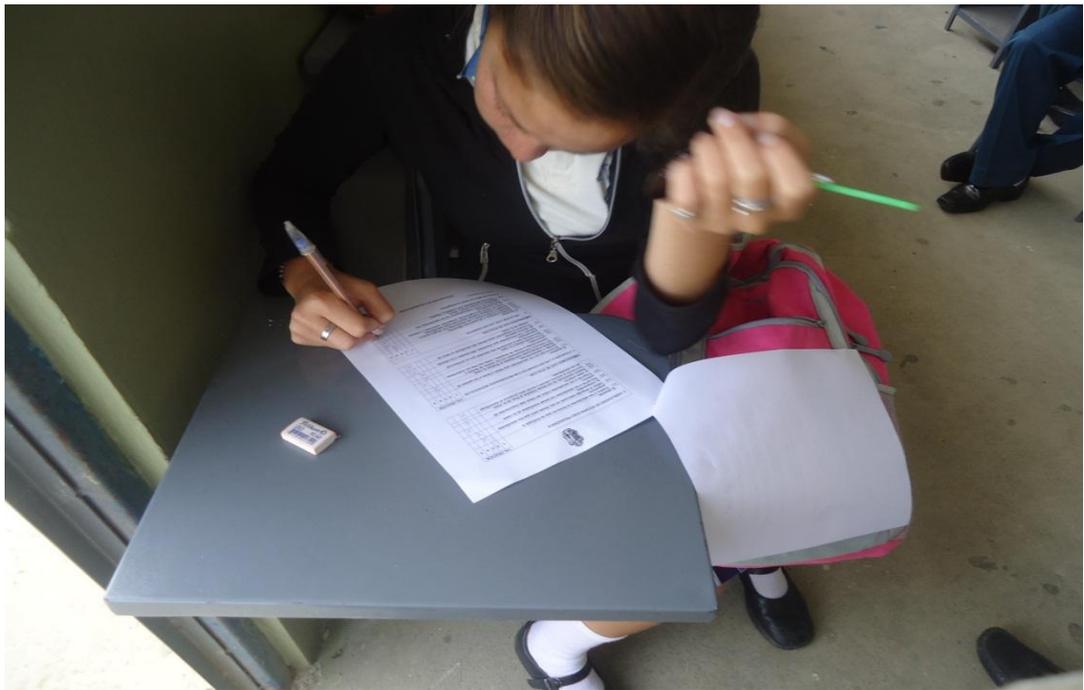
- a. **AHUMADA**, Pedro. (2005). Hacia una evaluación autentica del aprendizaje. Paids. Cizeck , G. (1997). Learning, Achievement, and Assessment: Constructs at a Crossroads. En G. D. Phye, Handbook of classroom assessment: learning, achievement and adjustment. P 2-32
- b. **AHUMADA**, Pedro Acevedo, (1983) Principios y Procedimientos de Evaluación Educacional, Cap. I - II - III. Pág. 13 -37. Impreso en Chile.
- c. **CARREÑO** Huerta, Fernando 1995, Evaluar. Argentina. p.20 Diccionario Manual de la Lengua Española Vox. © 2007 Larousse Editorial, S.L
- d. **COLCLOUGH**, Christopher/ James Manor. 1999: States or Markets? Neoliberalism and the Development Policy Debate. IDS Development Studies.
- e. **CHENG**, Y. (2003). Quality assurance in education: internal, interface, and future. Quality Assurance in Education, 11(4), 202-213.
- f. **DÍA**, -Barriga, F. (2006). Enseanza situada. McGraw Hill.
- g. Diccionario Manual de la Lengua Española Vox. © 2007 Larousse Editorial, S.L
- h. Diccionario Ideológico de la lengua Española, 1998
- i. **DURO**, Elena y Olga Nirenberg , O. (2008). “Modelos para la evaluación de políticas: insumos para una mejora de la gestión”. En: Manual de gestión de la política social.
- j. **EVANS**, J. y Lindsay, W. (2007). Managing for Quality and Performance Excellence, (7th Ed). Mason, OH, USA: Thomson Southwestern.
- k. **FIRESTONE**, J. (2002, Junio). Knowledge Management and Quality Management. Trabajo presentado en Executive Information Systems, Inc. [en línea]. Recuperado El 15 de diciembre de 2007 de <http://www.dkms.com/papers/kmandqmrev1ppt.pdf>
- a. **GALÁN**, Babio & Gutierrez, Eustaquio. Estudio crítico del anteproyecto de constitución española y otras lecciones de filosofía del derecho. Universidad Complutense de Madrid. Madrid, 1980.
- b. **GARCÍA**, Pérez, F.F. Diseños Curriculares de la Reforma. Educación Secundaria 16-18. Diseño de Geografía de España. Sevilla: Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía, 1989.

- c. **GOE, L.** (2007). The link between teacher quality and student outcomes: a research synthesis. Obtenido el 28 de marzo de 2010 en <http://www.tqsource.org/link.php>.
- d. **GORROCHOTEGUI, Alfredo.** 2006 "De los rasgos a las competencias de liderazgo. Una descripción teórica". Revista Educación y Ciencias Humanas. Revista del Decanato de Postgrados de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. N° 26-27.
- e. ECUADOR. CONEA. 2OC3, Antecedentes. Situación Actual y Perspectivas de la Evaluación y la Acreditación de la Educación Superior en el Ecuador, junio 2003. p. 42.
- f. **IÑIGO, E y Rodríguez, R.** (2004). La Calidad Universitaria y su Evolución. (CD ? ROM). Cuba: CEPES. Universidad de la Habana.
- g. **STUFFLEBEAM, Daniel L.** and Anthony J. Shinkfield. 1987. Evaluation Theory, Models, and Applications. p. 175
- h. **STUFFLEBEAM D.L.** y Schikfield A. 1987. Evaluación Sistemática. Guía teórica y práctica. Madrid: Paidós/MEC. p . 183
- i. **TIANA, A.** (1996). Evaluación de la Calidad. Teleseminario Calidad de la Educación. OREAL-UNESCO
- j. **PARIS, S.** y Ayres, L. (1994): Becoming Reflective Students and Teachers with Portfolios and Authentic Assessment. American Psychological Association. Washington. D.C.
- k. **PARIS, D. G.** y L. R. Ayres. Bencomind reflevtive students and techers with porttofolios and authentic assessment, washingyon, D. C., American Psychological Association, 1994.
- l. **ROBALINO C.** Magaly. 2005. Ponencia Magistral Formación Docente y TICS, **UNESCO Chile.**
- a. **TIANA, A.** (1996a): "La evaluación de los sistemas educativos", Revista Iberoamericana de Educación, nº 10, pp. 37-61.
- b. **TIANA, A.** (1996b): "Los dilemas de la calidad y el papel de la evaluación", Temas para el Debate, nº 20, pp. 46-51.
- c. **WENGLINSKY, H.** (2002). How schools matter: The link between teacher classroom practices and student academic performance. Obtenido el 29 de abril de 2010 en <http://epaa.asu.edu>
- d. [u/ojs/article/view/291/417](http://ojs/article/view/291/417)

ANEXOS











Loja, Septiembre del 2012

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

De mi consideración:

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

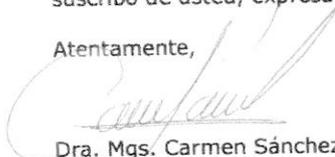
Por ello, me permito dar a conocer que en el ámbito de la investigación, en particular en el Postgrado de Pedagogía, se ha planificado el proyecto de Investigación Nacional, cuyo tema versa en: **"EVALUACION DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION BÁSICA Y BACHILLERATO DEL ECUADOR. DURANTE EL AÑO 2012-2013"**.

Por lo expuesto, solicito a usted Sr. (a) Rector (a) - Director (a), muy comedidamente, autorice a CARMEN LORENA CEDENO LOOR, 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, el maestrante entregará el informe correspondiente a su Institución.

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

Atentamente,


Dra. Mgs. Carmen Sánchez L.

COORDINADORA DE TITULACION DE LA MAESTRIA EN PEDAGOGÍA

Recibido & actua - 20


COLEGIO NACIONAL TÉCNICO "EL PROGRESO"

SAN SEBASTIÁN - PICHINCHA - MANABÍ
TELÉFONO 052615258 - RUC 1360040770001 - UNIDAD EJECUTORA 1140-4371

OFICIO No. 260-RCNP

Dra. Carmen Sánchez
COORDINADORA ACADEMICA DE LA MAESTRIA EN PEDAGOGÍA DE LA UNVERSIDAD
TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA.
En su despacho.

Quien suscribe la presente Lic. Estela Mendoza Álava.- Rectora del Colegio Técnico "El Progreso" de la parroquia San Sebastián, cantón Pichincha, Manabí, tiene a bien Certificar que:

La Lic. **CARMEN LORENA CEDEÑO LOOR** con cedula de identidad 130593397-8 Maestrante del posgrado de la Universidad Técnica Particular de Loja realizo la investigación de campo con el tema **"EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y BACHILLERATO DEL ECUADOR, DURANTE EL AÑO 2012-2013"** previo a la obtención del Título de MAGISTER EN PADAGOGIA, en el colegio de mi rectoría, investigación que la llevo a cabo durante el mes de septiembre del presente año.

Es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad.

Atentamente.



COLEGIO EL PROGRESO
San Sebastián - Pichincha

Lcda. Estela Mendoza A. Mg.
RECTORA (E).

Lic. Estela Mendoza Álava Mg.
RECTORA (E)

Colegio Nacional Técnico
"El Progreso"





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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: COLEGIO TÉCNICO “EL PROGRESO”
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me					



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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN



3. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Disfruto al dictar mis clases.					
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.					
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.					
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.					
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.					
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.					
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.					
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.					
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.					
3.10. Me 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: COLEGIO TÉCNICO “EL PROGRESO”

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN



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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del vicerrector

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: COLEGIO TÉCNICO “EL PROGRESO”

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN



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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



**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: COLEGIO TÉCNICO “EL PROGRESO”

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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



DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	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 esquelos, 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: COLEGIO TÉCNICO “EL PROGRESO”

¿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.



**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: COLEGIO TÉCNICO “EL PROGRESO”
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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



1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.26. Lidero el Consejo Técnico.					
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.					
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					



1.44.Promuevo la investigación pedagógica.					
1.45.Promuevo la innovación pedagógica.					
1.46.Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.47.Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.48.Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49.Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50.Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51.Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52.Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.53.Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.					
1.54.Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55.Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.					
1.56.Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.					
1.57.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: COLEGIO TÉCNICO “EL PROGRESO”
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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



1.13.Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14.Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15.Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16.Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					
1.17.Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.18.Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.19.Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.20.Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					
1.21.Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22.Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23.Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24.Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25.Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26.Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.27.Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.28.Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29.Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.30.Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.31.Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.32.Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.33.Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.34.Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35.Lidera el Consejo Técnico.					
1.36.Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37.Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38.Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39.Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40.Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41.Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42.Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.43.Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe					



anual de labores.					
1.44.Promueve la investigación pedagógica.					
1.45.Promueve la innovación pedagógica.					
1.46.Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.47.Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.48.Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.49.Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50.Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51.Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52.Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.53.Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.54.Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.					
1.55.Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56.Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					
1.57.Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.59.Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.60.Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61.Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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



2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.					
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



**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: COLEGIO TÉCNICO “EL PROGRESO”
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: COLEGIO TÉCNICO “EL PROGRESO”
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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



1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.					
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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



3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

Instrumento para la Evaluación del Rector por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: COLEGIO TÉCNICO “EL PROGRESO”

NOMBRE DEL DIRECTOR:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

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

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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



1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.28. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					



1.45. Promueve la innovación pedagógica					
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.					
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.					
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.					
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.					
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					



DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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



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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!