



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación del desempeño profesional docente y directivo del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”, de la parroquia y cantón Gonzanamá, de la provincia de Loja, durante el año 2012-2013”.

Tesis de grado.

Autor:

Salinas Pacheco, Digna Estrella.

Director:

Cuenca Jiménez, Roberto Carlos, Msc.

CENTRO ASOCIADO CARIAMANGA

2013

CERTIFICACIÓN

Magister.

Roberto Carlos Cuenca Jiménez.

DIRECTOR DE TESIS DE GRADO.

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: **“Evaluación del desempeño profesional docente y directivo del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”, de la parroquia y cantón Gonzanamá, de la provincia de Loja, durante el año 2012-2013”**, realizado por el profesional en formación: Salinas Pacheco Digna Estrella; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, marzo de 2013

f)

CESIÓN DE DERECHOS

“Yo **Salinas Pacheco Digna Estrella** 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.”

f.

Autor. Salinas Pacheco Digna Estrella

Cédula. 1102427760

DEDICATORIA.

Este trabajo de tesis de grado está dedicado a DIOS, por darme la vida a través de mis queridos PADRES quienes con mucho cariño, amor y ejemplo han hecho de mí una persona con valores para poder desenvolverme como: ESPOSA, MADRE Y PROFESIONAL.

A mi ESPOSO, que ha estado a mi lado dándome cariño, confianza y apoyo incondicional para seguir adelante y culminar otra etapa en mi vida.

A mis HIJAS y NIETAS, que son el motivo y la razón que me ha llevado a seguir superándome día a día, para alcanzar mis más apreciados ideales de superación, ellos fueron quienes en los momentos más difíciles me dieron su amor y comprensión para poderlos superar, quiero también dejar a cada uno de ellos una enseñanza que cuando se quiere alcanzar algo en la vida no hay tiempo ni obstáculo que lo impida para poderlo lograr.

A mis maestros, compañeros por sus sabios consejos y por compartir desinteresadamente sus amplios conocimientos y experiencia.

Digna E.

AGRADECIMIENTO

Me complace de sobre manera a través de este trabajo exteriorizar mi sincero agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja en la Escuela de Ciencias de la Educación, y en ella a los distinguidos docentes quienes con su profesionalismo y ética puesto de manifiesto en las aulas enrumban a cada uno de los que acudimos con sus conocimientos que nos servirán para ser útiles a la sociedad.

A mi Director de tesis Cuenca Jiménez Roberto Carlos, Msc quien con su experiencia como docente ha sido la guía idónea, durante el proceso que ha llevado el realizar esta tesis, me ha brindado el tiempo necesario, como la información para que este anhelo llegue a ser felizmente culminado.

A los Directivos, Docentes, Padres de Familia y Estudiantes del Colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”, por la apertura brindada al facilitar la información requerida para elaborar el presente trabajo de Tesis.

A Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, a mi familia quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento. Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad. Es por ellos que soy lo que hasta ahora.

INDICE DE CONTENIDOS.

	Página.
PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
ACTA DE CESIÓN.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
INDICE DE CONTENIDOS.....	vi
1. RESÚMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3. MARCO TEÓRICO.....	7
3.1 CAPÍTULO I: CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	7
3.1.1 Definiciones de la calidad de la educación.....	8
3.1.2 La calidad educativa.....	9
3.1.3 Rasgos que definen la calidad educativa.....	10
3.1.4 Estándares de la calidad educativa.....	13
3.1.4.1 Estándares de aprendizaje.....	13
3.1.4.2 Estándares de desempeño profesional.....	14
3.1.4.3 Estándares de gestión escolar.....	15
3.1.5 Las dimensiones y ejes que definen la calidad.	16
3.2 CAPÍTULO II: EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	18
3.2.1 Conceptos de evaluación de calidad.....	18

3.2.2 Porque evaluar al sistema educativo.....	18
3.2.3 Formas de evaluación Institucional.....	21
3.2.3.1 La autoevaluación o evaluación interna.....	21
3.2.3.2 La evaluación externa.....	22
3.2.4 La evaluación en el ámbito educativo.....	23
3.2.5 Funciones de la evaluación educativa.....	24
3.2.6 Enfoques sobre la evaluación educativa.....	25
3.2.7 Aspectos que hacen posible la calidad de una institución educativa.....	25
3.3 CAPÍTULO III: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE.	
3.3.1 Concepto y objetivos.....	27
3.3.2 Propósitos de la Evaluación.....	28
3.3.3 Importancia de la evaluación del desempeño docente.....	29
3.3.4 Estándares de desempeño profesional docente.....	29
3.3.5 Formas de evaluación.....	33
3.3.5.1 Autoevaluación.....	33
3.3.5.2 Coevaluación.....	34
3.3.5.3 Evaluación.	34
3.3.6 Competencias funcionales para la evaluación de docentes.....	35
3.4 CAPÍTULO IV: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.....	37
3.4.1 Competencias funcionales para la evaluación de directivos.....	38
3.4.2 Competencias comportamentales para la evaluación de directivos.....	38
3.4.3 Componentes de la evaluación del desempeño directivo.....	39

3.4.3.1 Evaluación Interna.....	39
3.4.3.2 Evaluación Externa.....	40
4. METODOLOGÍA.....	44
4.1 Participantes.....	44
4.2 Muestra de Investigación.....	44
4.3 Métodos.....	45
4.3.1 Técnicas.....	46
4.3.2 Instrumentos.....	46
4.3.2 Instrumentos.	46
4.4 Diseño y procedimiento.....	50
4.5 Comprobación de los supuestos.....	51
5. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	53
5.1 Resultados.....	53
5.1.1 Resultados de las encuestas.....	53
5.2 Discusión de los resultados.....	146
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	153
6.1 Conclusiones.....	153
6.2 Recomendaciones.	155
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	157
7.1 Título de la propuesta.....	157
7.2 Planteamiento del problema.....	157
7.2 Justificación.....	158

7.3	Objetivos de la propuesta.....	159
7.4	Actividades.....	159
7.4.1	Plan de capacitación.....	159
7.4.2	Metodología.....	161
7.5	Localización y cobertura espacial.....	162
7.6	Población Objetivo.....	162
7.7	Sostenibilidad de la propuesta.....	163
7.8	Presupuesto.....	163
7.9	Cronograma.....	164
8.	BIBLIOGRAFÍA.....	165
9.	ANEXOS.....	168
9.1	Anexo 1: Autorización.....	169
9.2	Anexo 2: Certificación.....	170
9.3	Anexo 3: Solicitud al Rector	171
9.4	Anexo 4: Encuestas.....	172
9.5	Anexo 5: Fotografías.....	213

1. RESUMEN.

La evaluación es el agente encargado de monitorear el grado de consecución de los objetivos propuestos, para organizar y mejorar continuamente las estrategias de enseñanza - aprendizaje; motivo por lo que se realizó la investigación titulada: **“Evaluación del desempeño profesional docente y directivo del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”, de la parroquia y cantón Gonzanamá, de la provincia de Loja, durante el año 2012-2013”**, para conocer el desempeño de los involucrados se encuestó : 65 padres de familia, 1 autoridad, 12 docentes, 108 estudiantes y 1 supervisor, se empleó, métodos: científico, inductivo – deductivo, hermenéutico y analítico - sintético; técnicas: encuesta y la observación directa; instrumentos: cuestionarios.

Se evidenció que el desempeño docente, directivo e institucional es EXCELENTE, en relación a los estándares de calidad educativa, propuestos por el Ministerio de Educación. La presente investigación aporta a conocer mejor la evaluación del desempeño, descrita en las conclusiones, recomendaciones y propuesta de mejora: **“Capacitación sobre el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación TIC durante el proceso de enseñanza - aprendizaje para los docentes del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”**.

2. INTRODUCCION.

La educación nacional ha tenido y tiene su modelo o proyecto de evaluación educativa, instrumento que sirve para recabar, analizar, contrastar la información del proceso educativo, a fin de realizar sus correcciones a corto, mediano y largo plazo para mejorarla; el problema de la mala educación en nuestro país surge por las siguientes causas: sistema educativo desarticulado en los diferentes niveles de educación, políticas educativas descontextualizadas, fuera de la realidad, los actores educativos no cumplen sus roles, desconocimiento por parte de los docentes-directivos educativos sobre planificación y evaluación educativa, falta involucrarlos en todos los procesos educativos, no hay estímulos, docentes-directivos desactualizados en lo pedagógico-administrativo, falta liderazgo, existe paternalismo, favoritismo, negligencia, entre otras. Las mismas que inciden negativamente para que la educación ecuatoriana sea de mala calidad; y, para que haya mejora en todas sus instancias, los actores educativos deben conocer sus roles e involucrarse en los procesos educativos.

La implementación del Sistema Nacional de Evaluación contemplado en el Plan Decenal 2006-2015, exige la aplicación de la evaluación del desempeño docente y directivo, para encontrar las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades, que pueden determinar el nivel de educación y el impacto que ella puede causar en nuestro futuro social, económico, científico y tecnológico. En la actualidad se aprecia un marcado consenso respecto a la idea de que el fracaso o triunfo de todo el sistema educativo está basado principalmente en la calidad del docente y directivo, en este sentido, se ha pasado a considerar la evaluación del desempeño docente como un elemento indispensable para analizar la calidad de las instituciones educativas.

Dentro de este contexto, el proceso de evaluación del desempeño docente y directivo constituye un objetivo vital para el logro de la excelencia académica. Las instituciones deben ser muy competitivas en las disciplinas que enseñan, dedicadas al servicio y comprometidas con sus estudiantes y la consecución de sus metas, dispuestas a fortalecerse en los procesos de la enseñanza y del aprendizaje, estos son criterios fundamentales para elevar los niveles de enseñanza aprendizaje. La

evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional. La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento. Se ejecuta en dos fases: evaluación interna (cualitativa) y evaluación externa. Se han elaborado instrumentos de evaluación para cada fase y se han determinado niveles de calificación. La evaluación del desempeño docente está amparada en una normativa legal que oficializa su implementación.

La presente investigación está en relación con los contenidos, ideas desarrolladas en los diferentes tópicos, cursos, encuentros, asambleas, talleres–seminarios, etc., acerca de evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo ejecutando sus competencias, habilidades, destrezas, que les permite enseñar y evaluar los procesos educativos; las anteriores promociones de la UTPL, Escuela Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta, mención en Pedagogía, han realizado estudios sobre la realidad curricular y pedagógica en los centros educativos, planificación curricular escolar; y, el Ministerio de Educación tiene como objetivo y meta mejorar la calidad de educación en nuestro país, para lo cual ya viene ejecutando el proyecto de evaluación para los actores educativos, a nivel nacional, regional, provincial y local, donde la educación sea proactiva, significativa, comprensiva, productiva, libre y democrática. El educando sea actor de su propia educación.

En el colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá” no se ha efectuado una investigación evaluativa de sus integrantes que nos conduzca a un conocimiento real de cómo marcha la institución educativa por lo que no se han conocido las falencias de fondo en el transcurso del proceso educativo que lleven a cambios en su desarrollo. En este contexto la evaluación al desempeño docente y directivo en el colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá” cantón Gonzanamá, provincia de Loja durante el año 2012- 2013 como proyecto de investigación, resultó significativo, por cuanto se logró determinar la realidad sobre el desempeño profesional docente y directivo de los octavos, novenos, décimos años en el nivel básico; y de los primeros, segundos y terceros años en el bachillerato; los cuadros muestran resultados satisfactorios en forma general, pero si se deben destacar

falencias que sobre todo son detectadas por estudiantes y padres de familia en el desempeño profesional de sus mediadores y directivos en la institución.

La Universidad Técnica Particular de Loja, Modalidad Abierta, consiente del quehacer educativo y de los graves problemas que se suscitan en las diferentes instituciones educativas del país, específicamente en lo que tiene que ver con la evaluación de la calidad del desempeño profesional de los directivos y docentes de las diferentes instituciones educativas del país, permite brindar la oportunidad de conocer más de cerca la realidad educativa, tener la posibilidad de contribuir con la presente investigación a fortalecer la educación ecuatoriana en todos sus espacios, y formular una propuesta que trate de solucionar el problema, para articular de mejor manera el proceso de enseñanza - aprendizaje en el aula.

Esta investigación me permitirá fortalecer mis conocimientos para investigar aplicando métodos y técnicas que conlleven al esclarecimiento de problema planteado y los objetivos propuestos reduciendo las dificultades que se presentaron beneficiando a las autoridades, docentes y a las demás involucradas en este proyecto. Como ejecutora del proyecto me enriqueceré de la información bibliográfica y de los resultados de las investigaciones de campo lo cual ayudará en la formación del perfil de profesional que requiere el nuevo maestro del siglo XXI.

Los beneficiarios de este proceso de investigación los podemos clasificar en dos grandes grupos que son: Directos: Los estudiantes, docentes, autoridades, personal administrativo y padres de familia. Indirectos: El sistema de educación y la comunidad.

No habiendo sido posible realizar el trabajo de investigación en la institución que laboro por existir una investigación anteriormente realizada, superando las limitaciones del horario de labores me trasladé al colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá", en el cual se me dio la acogida necesaria para su desarrollo. Con esta apertura por parte de todos los actores educativos se presentaron las muestras de los instrumentos y el cronograma tentativo, se iniciaron en las fechas convenidas las encuestas a directivos, docentes, estudiantes y padres de familia. Luego de la recopilación de datos y toma de fotografías, vino el trabajo arduo de tabulación, valoración, análisis e interpretación, que al final arrojaron importantes resultados.

Teniendo como antecedente lo mencionado, se plantea el **objetivo general**:

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

Con sus respectivos **objetivos específicos** que en este proceso de investigación son los siguientes:

- Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos en el colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”.
- Evaluar el desempeño profesional del docente en el colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”.
- Evaluar el desempeño profesional del directivo en el colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”.
- 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 el colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”.

Los supuestos que se comprobaron son:

- El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad. Según los datos de información, comparación, análisis y resultados logrados en el colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá” se obtiene una calificación de 83.10, equivalente a Excelente.
- El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato de Ecuador tiene característica de deficiente, en función de los estándares de calidad. Según los resultados obtenidos, demuestra que el desempeño profesional directivo en el colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá” es de 81.35, equivalente a Excelente, de lo que se desprende que la institución se encuentra en los primeros escalones de la excelencia con un

promedio de 82,32 en función de los estándares de calidad, por lo que la hipótesis planteada queda rechazada.

Finalmente se realizará una propuesta de mejora educativo, cuyo tema es: Capacitación sobre el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación TIC durante el proceso enseñanza – aprendizaje, para los docentes del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”, con la finalidad de elevar más la calidad educativa en beneficio de la juventud Gonzanameña.

3. MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I

3.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

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 difieren entre sí. En algunos casos se asocian los criterios de calidad a “rango” y “estatus”, considerando como “buenos centros” aquellos donde asisten alumnos de extracción socioeconómica alta.

En otros casos se considera que son los medios, dotación y calidad de los docentes, adecuación de edificios, dotaciones y equipamientos, currículo 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. A continuación se relacionan algunas de las opciones frecuentemente utilizadas según Garvin (1984) y Harvey & Green (1993).

Teniendo claro la conceptualización de lo que es calidad, debemos analizar lo que significa la calidad y su importancia en las instituciones educativas. Hablar de calidad educativa es mencionar un sinnúmero de elementos que encierra la educación, es asociarlo con el nivel en que se cumplen los objetivos propuestos, es la satisfacción de una población que desarrolla con eficacia y eficiencia sus destrezas, cognitivas, afectivas, psicomotrices para aplicarlas en la resolución satisfactoria de los problemas cotidianos; cabe mencionar que aquí es donde radica la importancia de un trabajo con calidad, en saber hacer, saber ser y saber convivir en relación con

Dios, con uno mismo, con los demás, y con el medio ambiente que le rodea. Un trabajo educativo con calidad implica un esfuerzo de todos los estamentos que están inmersos en el proceso educativo, un compromiso de cambio, transformación, que responda a las necesidades, situaciones e intereses de los estudiantes que pueden llegar a ser los protagonistas en la construcción de su conocimiento y en la aplicación del mismo en el trabajo profesional, responsable y honesto que la sociedad le encomiende.

3.1.1 Definiciones de la calidad de la educación.

Comenzaremos manifestando que: La educación es un “sistema complejo”, es decir un sistema en el cual, en la totalidad o la unidad, existe la diversidad, por lo que la unidad o totalidad es la síntesis de múltiples determinaciones. Un sistema complejo se caracteriza porque contiene múltiples subsistemas fuertemente conectados.

Etimológicamente la palabra calidad deriva del latín **qualitas** y según el diccionario de la real academia española (2011) significa. “propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que los restantes de su especie”. El término en sí resulta polifacético y a menudo subjetivo siendo actualmente uno de los conceptos más importantes en el mundo de las organizaciones, de allí su importancia en procurar delimitarlo.

Ludeña (2008: 56) manifiesta que el concepto de calidad proviene del ámbito económico industrial tomando mayor impulso a medida que la economía se tornó más competitiva convirtiéndose gradualmente en una variable cada vez más importante en la elaboración y prestación de bienes y servicios. Todo este proceso aceleró la adopción de distintas estrategias organizacionales que van desde la tecnificación empresarial hasta la capacitación de los recursos humanos.

En el mundo desarrollado la política de la calidad organizacional lleva varias décadas de aplicación, pero en nuestro país la misma comienza a desarrollarse recién a partir de la década del noventa por imposición de las multinacionales y las exigencias económicas externas. Si bien fueron varios los autores que abordaron su tratamiento, fue sin dudas Edwards Deming quien encontró mayor ascendencia

luego de su publicación en 1982 del libro "Calidad, Productividad y Posición Competitiva" editado por el centro de estudios de Ingeniería de Massachussets. En esa obra se detallan claves de la administración de calidad como por ejemplo "La calidad se mejora atendiendo al proceso más que al producto", o, " El líder debe gestionar para mejorar y no para castigar", ahora bien ¿es fácil transpolar los principios de administración económica a los principios de administración escolar?

Por todo lo descrito precedentemente se debe ser prudente al utilizar el término calidad educativa y contemplar en su análisis además de los factores enunciados anteriormente, aquellos que permitan comprender el tipo de organización adoptado, la forma en que se administra y dirige la institución y las distintas herramientas que para ello se utilizan, destacándose entre otras a los Proyectos Educativos Institucionales, que sin pretender agotar su conceptualización se puede convenir en considerarlo como la herramienta esencial de la gestión que procura el acercamiento a la institución como totalidad, identificando, explicitando, comprendiendo y transformando los diferentes ámbitos de la vida organizacional, para ello es indispensable y necesario que todos los integrantes de la misma identifiquen situaciones institucionales problemáticas y busquen una solución concertada a la misma .

3.1.2 La calidad educativa.

Los maestros debemos trabajar en equipo en la escuela, desarrollar la crítica y autocrítica con un sentido propositivo, compartir y difundir los logros y las experiencias para estar en condiciones de alcanzarlos. La calidad depende de todos, pero bajo un liderazgo representado por la directiva escolar. Es indispensable que los maestros nos acostumbremos a laborar en equipo olvidando sinsabores y malas experiencias con sus compañeros de trabajo, buscando con ello mejorar el ambiente laboral y por ende el aprovechamiento escolar de los jóvenes.

Para lograr elevar la calidad educativa se requiere básicamente de la capacidad, el empeño, la preparación y la acción decidida de los maestros en el aula escolar. Esto se podrá conseguir con la preparación continua de los maestros, con su capacitación directa, actualización y superación, asociado a esto la elevación de los salarios

profesionales, la promoción mediante los justos reconocimientos a su labor. El maestro es el agente central en el proceso escolar de trasmisión cultural de la sociedad.

Saltos (2008:78) La educación es un hecho social. Se realiza en el ambiente de toda la sociedad y con la participación de todos. El derecho a la educación pertenece a las nuevas generaciones y la obligación de educar la tiene toda la sociedad. Esta obligación la cumple el ser social con cierta sistematización científica por medio del sistema escolar. Por lo tanto es imperativo que la escuela y la sociedad a través de la cual está ejerciendo su función busquen la manera de unir sus esfuerzos para beneficio de sus actores principales los estudiantes.

Dueñas (2009:87) La calidad educativa se podrá conseguir cuando todos los involucrados participen de manera total en el cambio que se requiere llevar a cabo en el ejercicio de nuestra propia responsabilidad, aportando el 100 % de nuestro esfuerzo para la consecución de los resultados que esperamos obtener con los alumnos en el salón de clase. Esto se puede lograr en el momento que los docentes se sientan apoyados de manera irrestricta por parte del área administrativa de cada uno de los planteles educativos. Cuando los directivos de los planteles escolares sean docentes de carrera y hayan obtenido su puesto por mérito propio y no por compadrazgos, que pueden terminar en cualquier momento sin motivo aparente.

3.1.3 Rasgos que definen la calidad educativa.

Siempre ha habido cierta preocupación por identificar los rasgos que caracterizan a las escuelas eficaces o escuelas con éxito. La visión clásica de este problema plantea que la calidad de un centro depende, fundamentalmente, de sus elementos personales, es decir, de sus profesores y alumnos. Las escuelas eficaces son aquellas que tienen personal docente y docente con calidad académica, por tanto, cabe esperar excelentes rendimientos. Se ha demostrado que esta suposición - aunque parte de un principio que inicialmente es cierto - es inexacta, ya que en escuelas con parecidos recursos humanos se obtienen los mismos o idénticos resultados.

Edmonds (2004) y sus colaboradores identifican cinco factores que presentan mayor correlación con la eficacia de una escuela tomando como criterio el rendimiento de los alumnos, medido a través de pruebas estándar:

- Liderazgo del director y atención que presta a la instrucción.
- Grandes expectativas de los profesores sobre los alumnos.
- Énfasis del trabajo en el aula sobre las habilidades básicas.
- Control continuo de progreso del alumno.
- Clima ordenado y seguro en el centro.

En Ecuador se habla de una educación de calidad y gratuita, como lo determina nuestra Carta Magna, pero esto en la práctica no se da, porque la mayoría de individuos no tienen acceso a una educación general básica e integral o personalizada centrada en educar y formar personas, específicamente en el área rural, no se cuenta con los medios y recursos pedagógicos acorde a las necesidades de la realidad; ni los profesionales de este campo educativo reciben buenas remuneraciones. Sin embargo, la prensa y televisión ecuatoriana difunden que la educación de calidad avanza.

Esta preposición se la confirma con el siguiente análisis: De acuerdo a la ley de educación vigente del Ecuador (LOEI 2011), la educación oficial es gratuita en todos los niveles, de carácter obligatorio hasta Décimo Año de Educación General Básica. En el caso de los establecimientos privados no gratuitos, el cobro de matrículas, pensiones, salarios a docentes y apertura de establecimientos educativos se encuentra sujeto a lo que disponga el Ministerio de Educación del Ecuador, que es la máxima autoridad del sector educativo.

Así tenemos que, de acuerdo a su financiamiento, los establecimientos educativos se dividen en públicos (fiscales, municipales, y de otras instituciones públicas) y privados (particulares). Durante el período 2009-2010, a nivel nacional, existían alrededor de 29,215 instituciones educativas, las cuales se subdividen en: Pre-primario 28% (8,180 instituciones), primario 60% (17,529 instituciones) y medio 12% (3,505 instituciones). A su vez, de manera global, el 70% de las instituciones (20,450) eran públicas, mientras que el 30% restante (8,764) eran privadas.

Al 2009, este modelo de cobertura de financiamiento esencialmente público a la oferta educativa (las instituciones) ha permitido obtener las siguientes tasas de escolarización: nivel primario 95%, nivel medio o secundario 71% y una tasa neta de Educación General Básica (EGB) del 93%.

Adicionalmente, en los últimos años, como complemento de las políticas de estado en materia de educación, se han implementado programas como: el Programa de Alimentación Escolar (PAE) y la creación Unidades Educativas del Milenio (UEM). En el caso del PAE, este programa funciona desde 1995 y busca mejorar las condiciones educativas de los alumnos. Al 2010, su cobertura con desayunos ha llegado al 56% (14,626 escuelas niveles pre-primario y primario) de las instituciones educativas.

Por otro lado, las UEM surgen en el 2007 como unidades experimentales de educación fiscal con el fin de brindar una educación de calidad implementando tecnología y mejor infraestructura. Sus costos oscilan entre los USD 1,3 millones-USD 3 millones dependiendo de su tamaño. Hasta el momento, se encuentran funcionando alrededor de 16 UEM a nivel nacional.

Por lo tanto, de manera general, nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

La calidad educativa se refiere a desarrollar y ejecutar: competencias, habilidades, destrezas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, tanto en los estudiantes como en los docentes y directivos de un determinado centro educativo, que promuevan una educación integral, de alta calidad para todos los ecuatorianos y que sus actores educativos asuman compromisos de ir construyendo procesos de evaluación de calidad educativa.

Como es conocido por todos, el Ministerio de Educación de Ecuador, el 04 de febrero del 2011 lanza el proyecto emblemático para el país, sobre los estándares de calidad educativa de desempeño profesional docente y directivo para mejorar la

calidad de educación en nuestro país. Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados de los diferentes actores y establecimientos del sistema educativo; por lo tanto, son orientaciones de carácter público que señalan las metas que deben alcanzarse para conseguir una educación de calidad. Los estándares permitirán verificar los conocimientos, habilidades y actitudes de los actores educativos (estudiantes, docentes y directivos), los mismos que se evidencian en acciones y desempeños que pueden ser observados y evaluados en los contextos en los que estos se desenvuelven.

3.1.4 Estándares de Calidad Educativa.

El Ministerio de Educación del Ecuador (2011) indica que los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así, por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a los conocimientos, destrezas y actitudes que estos deberían adquirir como consecuencia del proceso de aprendizaje. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Finalmente, cuando los estándares se aplican a los establecimientos educativos, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

El Ministerio de Educación del Ecuador se encuentra diseñando tres tipos de estándares: estándares de aprendizaje, estándares de desempeño profesional y estándares de gestión escolar, con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados. A continuación se explican los tipos de estándares:

3.1.4.1 Estándares de aprendizaje

Estos estándares son descripciones de la formación que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde la educación inicial hasta el bachillerato.

Dentro de los estándares de cada área, se proponen dominios de conocimiento, los cuales expresan los núcleos de aprendizaje o destrezas centrales del área curricular, presentes desde primer año de Educación General Básica hasta Bachillerato. Además, los estándares respetan el enfoque que cada área ha expresado en el currículo a través de los ejes curriculares integradores, por lo que todas las metas de aprendizaje están formuladas bajo estas líneas rectoras.

3.1.4.2 Estándares de desempeño profesional

Los estándares de desempeño profesional son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen.

El propósito de los estándares de desempeño docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la educación General Básica y para el Bachillerato. E impulsar los siguientes aspectos en el aula:

- 1) Desarrollo curricular.
- 2) Gestión del aprendizaje
- 3) Desarrollo profesional
- 4) Compromiso ético.

Dentro de los elementos del desempeño directivo se debe dar mayor impulso a aplicar este modelo en sus cuatro grandes elementos, para cada una de las cuales desarrolla estándares generales y específicos:

- 1) Liderazgo mediante la gestión y servicio a los demás
- 2) Gestión pedagógica: Estar atenta a las necesidades del profesorado y alumnado.
- 3) Gestión del talento humano y recursos: Estimular al recurso humano
- 4) Gestión del clima organizacional y convivencia escolar: Mantener un ambiente y convivencia escolar que incida a mejorar los procesos educativos.

De ahí que Purkey & Smith (2000: 28) vuelvan e establecer un catálogo de factores relacionados con las escuelas eficaces, partiendo de una concepción del centro educativo como una organización, tanto desde el punto de vista de su estructura como de su funcionamiento. Desde este supuesto, estos autores identificaron las siguientes variables organizativas y estructurales relacionadas con la eficacia de los centros escolares:

- 1) Autonomía en la gestión de la escuela.
- 2) Liderazgo del director.
- 3) Claridad en las metas y objetivos.
- 4) Reconocimiento del progreso del alumno.
- 5) Participación y apoyo de la familia.
- 6) Clima instruccional: tiempo dedicado al aprendizaje.
- 7) Estabilidad y continuidad del personal del centro.
- 8) Desarrollo profesional del personal del centro.
- 9) Apoyos de las autoridades y de comunidad.

Desde mi punto de vista, considero que para que una institución educativa sea de calidad, debe aplicar todas las variables propuestas por Purkey & Smith, debido a que el desempeño profesional docente en la actualidad se dirige a una sociedad crecientemente diversa y plural, que demanda para todos sus niños, niñas, jóvenes y señoritas, un tipo de educación que los prepare, no solo para su participación ciudadana, sino también para su participación productiva.

3.1.4.3 Estándares de gestión escolar

Los estándares de gestión escolar hacen referencia a procesos de gestión y a las prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además, favorecen a que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente y que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal. Por ello están planteados dentro del marco del Buen Vivir; respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades; aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas y contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje favoreciendo el desarrollo profesional.

3.1.5 Las dimensiones y ejes que definen la calidad.

Además el Ministerio de Educación del Ecuador (2011) establece que los principios fundamentales para la definición de la calidad de la educación se agrupan en dos grandes dimensiones: en primer lugar existe un nivel de definiciones exógenos al propio sistema educativo que expresa los requerimientos concretos de un subsistema de la sociedad a la educación. Estos, que están a nivel de definiciones políticos – ideológicos, se expresan normalmente como fines y objetivos de la educación. Y por otro lado, diversas definiciones políticas – ideológicas.

Por esto planteamos que no es un concepto neutro. Más bien es un concepto ideológico que nos ubica en una perspectiva específica desde donde mirar la realidad. En este contexto el Ministerio de Educación considera lo siguiente:

Las definiciones correspondientes a este nivel surgen a partir de demandas y requerimientos que el cuerpo social hace a la educación. La demanda más global es la responsabilidad por la generación y distribución del conocimiento. A partir de esta demanda es que se dice que un sistema educativo no es de calidad si no nos transmite conocimiento socialmente valido. En segundo lugar, aparecen otras demandas, que no son demandas generales, sino específicas y que surgen de las interrelaciones del sistema educativo con otros subsistemas.

El sistema cultural demanda al sistema educativo lo que se llama, en términos muy globales, la reproducción de la sociedad en la cual está funcionando. En términos generales, podemos decir que un criterio para definir en el nivel macro si el sistema educativo es o no de calidad, es reconocer si el sistema educativo alimenta al sistema cultural con los valores que este reclama para constituirse como sociedad, es decir, si cumple con su función de ayudar a la integración social.

El sistema político también hace demandas al sistema educativo que en nuestro ámbito se resumen en la cuestión educación-democracia. Potencia valores y comportamientos específicos que deben ser transmitidos por la escuela. Una sociedad democrática, solidaria, participativa reclama el aprendizaje de los valores,

las actitudes y las conductas básicas que hagan esto posible, para ello se debe ejercer la solidaridad y la participación desde la infancia.

Entonces, en la medida en que la escuela funcione con criterios verticalistas (autoritarismo, despotismo), no responde al compromiso que tiene con los sistemas políticos de transmitir valores y comportamientos que hagan posible el funcionamiento de un sistema político democrático en la sociedad. Para cumplir con esta demanda, las instituciones educativas, desde el nivel elemental hasta el superior, deberán estar organizadas de manera que estas conductas sean no sólo posibles, sino necesarias para el buen funcionamiento de la institución.

Considero que en lo que se refiere al sistema económico, dos son las áreas de compromiso del sistema educativo: la formación para el mundo productivo y el aporte científico para el desarrollo. En relación con el primer tema, parecería que el papel de la educación no es tanto formar para el puesto de trabajo, sino dar las capacidades básicas para la adaptación adecuada al proceso productivo.

CAPÍTULO II

3.2 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

3.2.1 Conceptos de Evaluación de Calidad.

Ruíz, J. (2008) menciona que “La evaluación no consiste en otra cosa que en la reflexión valorativa y sistemática acerca del desarrollo y el resultado de las acciones emprendidas. De una u otra forma ha estado presente en el proceso de desarrollo de los sistemas educativos contemporáneos”.

Cantos (2007:62) manifiesta que “La calidad requiere un juicio valorativo que viene dado por la evaluación. La evaluación es lo que nos permite calificar lo adecuado, lo bueno, lo malo, etc. de los atributos de la educación”. De esta manera, la palabra calidad adquiere un sentido descriptivo. Por lo tanto, es importante hacer la distinción entre calidad y evaluación, pues mientras la calidad de la educación implica un proceso de mejora continuo sobre sus elementos, también requiere necesariamente de la evaluación. Aunque muchas veces calidad y evaluación son equiparadas, cada concepto es único y tiene su propia función. La calidad de la educación plantea el propósito hacia el mejoramiento, y la evaluación pone la herramienta metodológica, el juicio crítico y las propuestas para el mejoramiento.

3.2.2 Por qué Evaluar al Sistema Educativo.

La Revista Española de Pedagogía LXI (año 2005) manifiesta que se evalúa para conocer, valorar, organizar, reorganizar, tomar decisiones. Desde siempre sobre la escuela ha recaído la responsabilidad del desarrollo social. Se ha ensayado modelos pedagógicos a partir de los grandes objetivos que tienen un estado y las necesidades de la sociedad.

Estados Unidos, cuestionó a la escuela sobre resultados, ya que creyó que no estaba cumpliendo con los objetivos, las necesidades de una sociedad creciente, cambiante y sobre todo por la inversión de grandes sumas de capital destinadas en el presupuesto. La escuela debía responder sobre el dominio de la investigación,

habilidades, destrezas, para mantenerse en el mundo competitivo y de alto rendimiento.

En Estados Unidos la educación es una política de estado, una inversión social a la que han destinado ingentes cantidades del presupuesto. Lo contrario se ve, en los países del tercer mundo, es decir el nuestro, en el cual la educación especialmente ha sido considerada un gasto inútil, porque una persona que ha pasado por los diferentes centros educativos, ha logrado un título profesional, pero muchas de ellas, no tienen campo laboral. De tal manera que la evaluación al sistema educativo, es una necesidad urgente, para cambiar las bases de un sistema irresponsable con el futuro de un país.

La evaluación de la calidad de las instituciones educativas puede realizarse tanto de una vertiente interna como externa. La evaluación interna es la que lleva a la práctica la propia comunidad docente o escolar, equipo directivo y profesores, con la finalidad de la formación sobre el funcionamiento y los resultados de su institución. Por el contrario la evaluación externa es realizada por una institución ajena.

Ávilas, M. (2007: pág. 62) manifiesta que el diseño de cualquier proceso de evaluación de las instituciones educativas supone plantearse una serie de preguntas, tales como: para qué evaluar, con qué criterios evaluar, y quién o quiénes deben realizar la evaluación.

La evaluación implica la necesidad de establecer mecanismos de orientación que permitan conocer el terreno por el que se transita y que ayuden a decidir la dirección a seguir con la mayor seguridad posible. Desde este punto de vista contribuye decididamente a la mejora de la calidad de la enseñanza, al permitir un conocimiento más riguroso y objetivo del sistema educativo facilitando así la toma de decisiones sobre bases sólidas.

Lo fundamental de la evaluación, no es hacer evaluación, ni siquiera hacerla bien. Lo esencial es conocer el papel que desempeña, la función que cumple, saber quién se beneficia y, en definitiva, al servicio de quién se pone.

La evaluación en el marco educativo es, siempre, una función instrumental que, en consecuencia, está al servicio de las metas educativas. Su verdadera aportación es

la de favorecer y facilitar las decisiones que conducen al logro de los objetivos propuestos.

La evaluación representa, cuando menos, una doble aportación a la calidad de la educación impartida en las instituciones educativas. Por una parte es una función que ofrece a los responsables información, los datos en que se debe basar las decisiones de mejora; por otra parte implica una determinada filosofía, una concreta actitud tanto en el profesorado cuanto en los mismos alumnos.

A todo proceso educativo y social, hay que evaluarlo permanentemente, es decir antes, durante y después de un plan, programa o proyecto educativo, con el fin de verificar los avances o desaciertos del mismo, y de inmediato corregirlas diseñando y aplicando nuevas estrategias pedagógicas o didácticas para mejorar la calidad educativa basada en el principio del buen vivir.

Chininín, V. (2012: pág.: 7). Dice que la evaluación de instituciones educativas es una parte esencial de cualquier proceso administrativo, que se presenta desde el momento mismo de la planeación, y que permita diagnosticar el estado en que se encuentra una institución educativa. La evaluación de las instituciones educativas no obstante su importancia, se debe reconocer que es un proceso complejo, difícil que en muchas ocasiones trae consigo descontento y malestar. A algunas personas no les gusta ser evaluadas, y siempre aparecen muestras de inconformidad por más cuidado que pongamos en nuestro trabajo de evaluación.

El centro educativo es la unidad funcional donde debe haber la interacción de todos los elementos del proceso educativo para alcanzar la calidad educativa en forma articulada en todos los niveles del sistema. También se debe determinar el tipo de modelo de evaluación a utilizarse, estos pueden ser: los modelos fijados en los resultados, aquí se evalúa en relación a los objetivos, recursos, y la evaluación sobre indicadores de tipo social; los modelos centrados en la eficacia se basan en el proceso del desempeño profesional del docente, directivo sobre la eficiencia y el clima institucional. Por último tenemos modelos causales cimentados en modelos culturales y modelos centrados en la evaluación de cambio.

Los ámbitos evaluativos del centro educativo son:

- Centro docente: dimensiones y dimensiones del contexto.

- El entorno sociocultural (recursos educativos y culturales, instalaciones deportivas, entre otras).
- También se debe evaluar el entorno familiar (tipología, nivel sociocultural, socioeconómico y expectativas educativas).

Además, se evalúa los resultados logrados de la organización del centro educativo, de la cantidad de los aprendizajes y desarrollo del alumnado, desarrollo profesional de los docentes y directivos, de la reputación y satisfacción de familias, alumnos, docentes y del entorno.

3.2.3 Formas de evaluación institucional

3.2.3.1 La autoevaluación o evaluación interna.

Desde mi punto de vista la autoevaluación es una herramienta importantísima para las instituciones ya que es la propia comunidad educativa quien la realiza, la utiliza para observar y reflexionar sobre sus prácticas pedagógicas y de gestión que nos lleve a tomar decisiones y correctivos necesarios para el mejoramiento de la calidad y equidad educativas. Para su aplicación debemos tener presente algunos principios que la orientan:

- a. Cada institución deberá tomar sus propias iniciativas para mejorar los procesos de aprendizaje y de gestión, sin permitir injerencias unidireccionales sino por medio de su autorregulación y autocontrol.
- b. Conexión o coherencia entre lo que la escuela ha propuesto en su Proyecto Educativo Institucional y los resultados que obtiene o desea obtener.
- c. Debe existir un compromiso serio y de trabajo de todos los estamentos de la comunidad educativa: Directivos, docentes, estudiantes, padres de familia, personal administrativo y de servicios.
- d. Lograr pertinencia de los servicios educativos en función de las necesidades del entorno en que se encuentra ubicada la institución.
- e. Retroalimentación. Aplicar la información y las conclusiones obtenidas para poner en práctica los cambios que mejoran la Gestión Institucional y Pedagógica.

Toda autoevaluación institucional ofrece la oportunidad de hacerse una introspección, de aumentar la participación de todos los actores institucionales permitiéndoles la posibilidad de expresar su opinión y establecer consensos sobre el grado de avance en el proceso de mejoramiento de la calidad. Se trata de cambiar esfuerzos individuales por esfuerzos colectivos posibilitando el logro de objetivos comunes.

Considero que el PEI (Proyecto Educativo Institucional) es el termómetro para la realización de la evaluación institucional, ya que nos permite determinar en qué medida se ha cumplido el proyecto planteado, que nuevos problemas han surgido y los cambios necesarios que hay que introducir para solucionarlos.

Toda institución escolar debe tener elaborado su PEI con la participación de toda la comunidad educativa, para ello se debe aplicar una evaluación inicial o de diagnóstico, sin ocultar ningún aspecto y teniendo libre expresión todos los integrantes de la institución, para plantearse planes operativos con objetivos alcanzables en corto, mediano o largo plazo, debiendo ser sus objetivos medibles, a fin de determinar si se los cumplió a cabalidad o es necesario retomarlos en un nuevo plan operativo, considerando el presente y determinando lo que se aspira alcanzar a futuro, estableciendo claridad y acordando entre todos para lograr la realización, se considera que esta evaluación inicial es la más difícil para poder concretar la Visión y Misión del establecimiento.

3.2.3.2 La Evaluación Externa

Es aquella que se realiza con intervención de personas ajenas a la institución escolar. Busca determinar el impacto que puede tener el egresado de una especialización o carrera, con respecto a lo determinado en el perfil profesional propuesto y a su capacidad para solucionar los problemas y satisfacer las necesidades que el ámbito social le demanda. Se preocupa más de los resultados, de comparar y clasificar permite generar un conocimiento sobre las escuelas y favorecer los procesos de auto reflexión.

En la evaluación externa se aprecia la organización y el funcionamiento de la institución, se observa la trama de su desarrollo, se valoran los procesos, los resultados y se recomiendan cursos de acción. La realizan personas que no pertenecen a la institución educativa, independientes en su criterio aunque sobre la base del proyecto institucional de la misma, y a partir de la autoevaluación realizada.

3.2.4 La evaluación en el ámbito educativo

Hoy, la enseñanza está al servicio de la educación, y por lo tanto, deja de ser objetivo central de los programas la simple transmisión de información y conocimientos. Existiendo una necesidad de un cuidado mayor del proceso formativo, en donde la capacitación del alumnado está centrada en el auto aprendizaje, como proceso de desarrollo personal. Con la perspectiva educativa, la evaluación debe adquirir una nueva dimensión, con la necesidad de personalizar y diferenciar la labor docente. Cada alumno es un ser único, es una realidad en desarrollo y cambiante en razón de sus circunstancias personales y sociales, un modelo educativo moderno contemporiza la atención al individuo, junto con los objetivos y las exigencias sociales.

Las deficiencias del sistema tradicional de evaluación, han deformado el sistema educativo, ya que dada la importancia concedida al resultado, el alumno justifica al proceso educativo como una forma de alcanzar el mismo, la evaluación debe permitir la adaptación de los programas educativos a las características individuales del alumno, detectar sus puntos débiles para poder corregirlos y tener un conocimiento cabal de cada uno.

No puede ser reducida a una simple cuestión metodológica, o a una simple "técnica" educativa, ya que su incidencia pedagógica incurre sobre lo social, no tiene sentido por sí misma, sino como resultante del conjunto de relaciones entre los objetivos, los métodos, el modelo pedagógico, los alumnos, la sociedad, el docente, etc. cumpliendo así una función en la regulación y el control del sistema educativo, en la relación de los alumnos con el conocimiento, de los profesores con los alumnos, de los alumnos entre sí, de los docentes y la familia, etc. La modificación de las

estrategias de evaluación puede contribuir, junto con otros medios, a avances en la democratización real de la enseñanza.

Más técnicamente podemos definirla como lo hace Laforucade, P. (1999). "Evaluación es 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."

Maccario, B. (2000). Expresa que la "Evaluación es el acto que consiste en emitir un juicio de valor, a partir de un conjunto de informaciones sobre la evolución o los resultados de un alumno, con el fin de tomar una decisión"

La evaluación, por tanto, se caracteriza como: Un proceso organizado e instrumentalizado que recopila información, para posteriormente realizar el análisis e interpretación de esos datos, en función del contraste con determinadas instancias de referencia o, patrones de deseabilidad, para hacer posible la emisión de un juicio de valor que permita orientar la acción o la toma de decisiones.

3.2.5 Funciones de la Evaluación Educativa.

Estudiosos como Tyler & García C.M., (2003) dicen que "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". La evaluación, por tanto, se caracteriza como:

Un proceso organizado e instrumentalizado que recopila información, para posteriormente realizar el análisis e interpretación de esos datos, en función del contraste con determinadas instancias de referencia o, patrones de deseabilidad, para hacer posible la emisión de un juicio de valor que permita orientar la acción o la toma de decisiones.

3.2.6 Enfoques sobre la evaluación educativa

Campos, A. (2011: pág. 15) menciona que el desarrollo histórico que tuvo la evaluación educativa en el siglo XX muestra tres etapas claramente definidas en el énfasis de las orientaciones de las políticas educativas y en el tratamiento de los problemas de equidad. Una primera etapa, entre fines de los cincuenta y comienzos de los setenta- estuvo caracterizada por la igualdad de oportunidades de acceso a la educación. Esta consistió en que todos los alumnos en edad escolar tuvieran la posibilidad de asistir a la escuela y que los sistemas educativos, fundamentalmente en el nivel básico, garantizaran un lugar para cada niño.

Un segundo período, entre los comienzos de los setenta y fines de los ochenta estuvo centrada en la igualdad de oportunidades de aprendizaje y buscó no sólo garantizar a cada niño en edad escolar un espacio en la escuela, sino que a través de un enfoque denominado de enseñanza individualizada o de educación personalizada, hacer el aprendizaje accesible a todos los alumnos.

Una tercera etapa se abrió a comienzos de la década de los noventa y continúa vigente y podría denominarse ***la etapa de la igualdad de progresos de aprendizaje***.

3.2.7. Aspectos que hacen posible la Calidad de una Institución Educativa.

Zubiría, J. (2011, p.1). La calidad de la educación ha dejado de entenderse como una consecuencia natural de la educación y se convierte en una de las principales prioridades del sistema educativo. Las significativas transformaciones sociales, económicas, políticas y culturales vividas por la humanidad en los últimos treinta años, han asignado un peso cada vez más importante a los factores vinculados con el conocimiento. Estas transformaciones sociales han planteado cambios significativos en los retos del sistema educativo. En estas condiciones se hace necesario "Volver a pensar en la educación, sus propósitos, sus contenidos y sus criterios de evaluación".

Los crecientes niveles de descentralización educativa han exigido una significativa reestructuración de las funciones y responsabilidades de los diversos niveles educativos. En los últimos años se han realizado amplias investigaciones tendientes a establecer el papel cumplido por las instituciones educativas en la consecución de logros de los estudiantes, estas investigaciones han permitido encontrar un conjunto de elementos que les permite a los estudiantes alcanzar la motivación y el logro de los objetivos propuestos como:

- Clima de la institución.
- Debe existir un ambiente de predisposición para la participación activa en la elaboración, análisis, discusión y puesta en marcha del PEI.
- Sistemas de capacitación con padres y docentes.
- El papel del currículo.
- La calidad y periodicidad en las reuniones de profesores.
- La calidad de las instalaciones y el estrato socioeconómico de sus estudiantes, se ha demostrado que es uno de los aspectos altamente diferenciadores de la calidad.

Es de destacar el papel central que cumplen los docentes en la calidad educativa, son ellos quienes constituyen la variable más importante diferenciadora de la calidad educativa. De su papel en la elaboración del PEI, de la calidad de su participación en la institución, de su nivel de capacitación, de sus reuniones académicas y del seguimiento que realicen del currículo, es de lo que, depende la calidad de una institución educativa.

CAPÍTULO III

3.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE.

El éxito de una institución educativa demanda eficacia y eficiencia para llegar a la excelencia que es el logro de importantes objetivos a pesar de los obstáculos que se presenten en el desarrollo del trabajo. Actualmente la educación ha sufrido cambios y transformaciones profundas por lo que, cada individuo en el desempeño de sus funciones, adopta conductas que le son propias en diferentes situaciones y ambientes, lo que le da una característica muy particular en su forma de realizarse.

3.3.1 Concepto y Objetivos.

La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

En el mismo sentido en que lo plantean Pereda & Berrocal (1999) quienes la definen como el proceso sistemático y periódico de medida objetiva del nivel de eficacia y eficiencia de un persona o equipo en su trabajo. Fuchs (1997) señala que un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permiten 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.

La evaluación del desempeño trata de alcanzar estos diversos objetivos intermedios:

1. Permitir condiciones de medida del potencial humano en el sentido de determinar su plena aplicación.

2. Permitir el tratamiento de los educadores como un recurso básico de la institución cuya productividad puede ser desarrollada indefinidamente, dependiendo de la administración.
3. Proporcionar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación de todos los miembros de la institución, teniendo presentes por una parte los objetivos organizacionales y por la otra los objetivos individuales.

Pienso que los objetivos descritos, están claramente definidos, debido a que todo proceso de evaluación busca la mejora tanto personal como el desempeño de todos los integrantes de la institución, para reorientar y planificar la práctica educativa, conocer lo que ocurre en el aula a partir de los procesos pedagógicos empleados y su incidencia en el aprendizaje del alumno, reorientando cuantas veces fuere necesario los procesos durante su desarrollo.

3.2 Propósitos de la Evaluación.

La evaluación del desempeño docente tiene dos propósitos. Por una parte, garantizar que los maestros se desempeñen de la mejor manera posible para favorecer el aprendizaje de los estudiantes. Por otra, mejorar la propia práctica de los maestros a través de la identificación de sus fortalezas y deficiencias con miras a la formación profesional continua. Estos dos enfoques están referidos a dos formas de evaluación de naturaleza diferente, sumativa y formativa, respectivamente.

Stones, E. (2003) manifiesta que el propósito de mejoramiento del desempeño está relacionado con la dimensión de desarrollo personal e implica ayudar a los maestros a aprender y a reflexionar acerca de su práctica y a mejorarla. Esta función de mejoramiento generalmente es considerada de naturaleza formativa y sugiere la necesidad de perfeccionamiento y formación profesional.

El primer objeto de la evaluación corresponde al dominio de los saberes, y el dominio de los haceres, el hacer involucra el ser y el saber del docente, y esto se conoce como desempeño docente. La evaluación se ha hecho con fines de mejoramiento, por lo que debe ser hecha para aprender, mejorar, crecer y rendir

cuentas. El manual de desempeños, nos permite escoger un capital humano más idóneo, más comprometido con **el ser, conocer, saber hacer y vivir juntos**; según informe de la UNESCO (1997), manifiesta que **EL SER** implica potenciar las capacidades de las personas a fin de lograr un crecimiento integral que favorezca la autonomía, toma de decisiones responsables, el equilibrio personal y el respeto hacia uno mismo; **EL CONOCER**, consiste en poseer una cultura general amplia, conocimientos básicos de gran cantidad de temas y profundos específicos de otros temas en particular; **EL HACER**, se refiere a las competencias personales que permiten hacer frente a las situaciones cotidianas, resolver problemas, encontrar nuevas maneras de hacer las cosas; **Y EL SABER VIVIR JUNTOS**, se refiere a la capacidad de las personas de entenderse unas a otras y comprender sus diferentes puntos de vista, vivir juntos con armonía y respeto.

3.3.3 Importancia de la evaluación del desempeño docente.

Desde mi experiencia pedagógica es necesaria la evaluación al desempeño docente porque nos ayuda:

1. A mejorar el conocimiento y capacidades en relación a sí mismo, a sus roles, el contexto de la institución y sus aspiraciones de carrera.
2. Para mejorar su práctica educativa, sus conocimientos científicos, sus funciones como mediador de aprendizajes significativos y como orientador de niños, adolescentes así como sus relaciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su institución.
3. Para favorecer la formación holística de los niños y jóvenes.

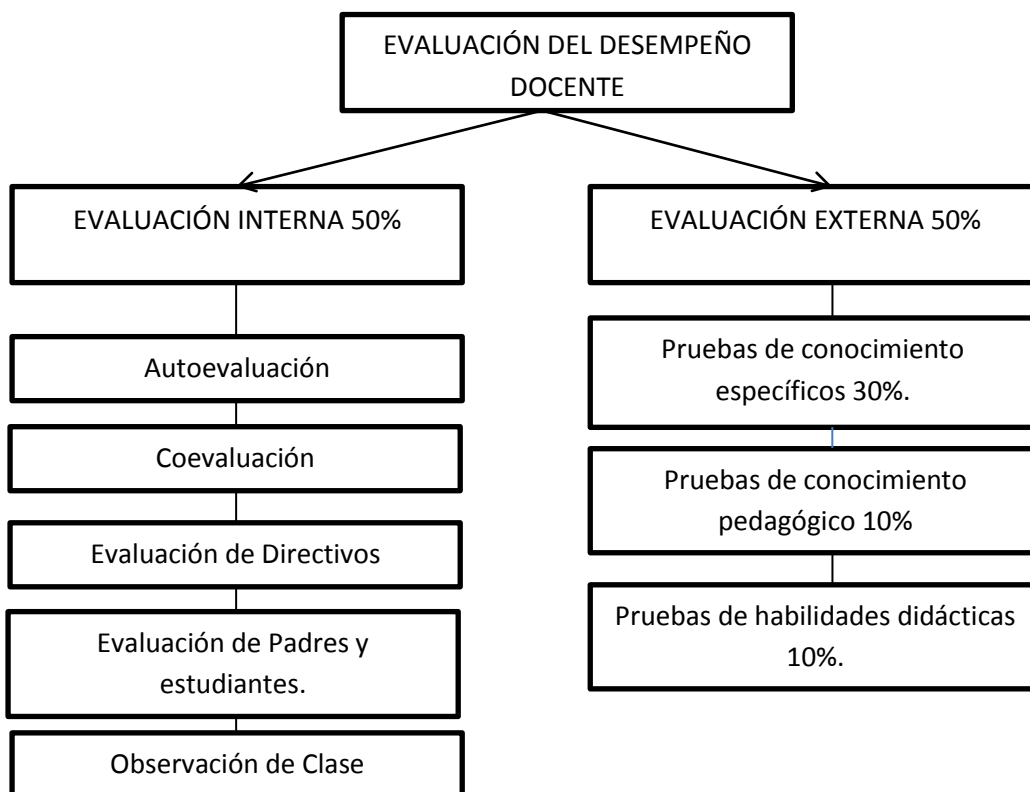
El docente al igual que todo profesional debe ser evaluado, por parte de la sociedad, para descubrir falencias y poder orientarlas a un cambio promoviendo así acciones pedagógicas, didácticas que ayuden a obtener calidad en el proceso de inter aprendizaje.

3.3.4 Estándares de Desempeño Profesional Docente.

Los estándares de desempeño profesional de los docentes son aquellas actividades que debe realizar u operativizar intra y extra curricular para lograr lo deseado. Esta

proposición se la confirma con la definición de Chinín, V. (2012). “Son descripciones de lo que debe hacer un profesor o docente competente, esto es, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los alumnos”.

La evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didáctico – pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional. Se ejecuta en dos fases: evaluación interna (cualitativa) y evaluación externa, cada fase tiene sus instrumentos de evaluación y se han determinado niveles de calificación. El siguiente gráfico muestra la secuencia de las pruebas del desempeño docente:



FUENTE: Ministerio de Educación (2010)

ELABORACIÓN: Digna Salinas.

Las evaluaciones se realizarán utilizando el método de investigación cuantitativa y cualitativa. Específicamente se utilizarán las siguientes técnicas e instrumentos:

Formas	Qué evaluar	Técnicas	Instrumento
Autoevaluación	Aspectos de la dimensión personal, pedagógica y socio cultural.	Encuesta	Cuestionario.
Coevaluación	Aspectos de la dimensión personal, pedagógica y socio cultural.	Entrevista.	Guía.
Evaluación por parte de Directivos.	Aspectos de la dimensión pedagógica.	Observación de clases. Revisión de documentos.	Guías.
Evaluación por parte de padres de familia.	Aspectos de la dimensión personal, pedagógica y socio cultural.	Encuesta.	Cuestionario.
Evaluación por parte de los estudiantes.	Aspectos de la dimensión personal, pedagógica y socio cultural.	Encuesta.	Cuestionario.
Evaluación externa.	Conocimientos específicos, pedagógicos y habilidades didácticas.	Pruebas.	Cuestionario.

FUENTE: SENPLADES 2010.

ELABORACIÓN: Digna Salinas.

Según (El Sistema Nacional de evaluación y rendición social de cuentas del ME.).

Este proceso evaluador cumple con unas características:

- **Formativa:** Orientada a mejorar la labor técnico pedagógica

- **Explícita:** Conocimiento por parte de los docentes de los criterios de evaluación.
- **Válido:** Quiere decir que hay congruencia entre lo que se planifica con lo que se ejecuta.
- **Universal:** Serán evaluados todos los docentes a nivel nacional.
- **Voluntaria:** Que se inicia el proceso con docentes voluntarios.

Para la realización de esta mencionada evaluación de las competencias profesionales y actitudes docentes estoy de acuerdo con la forma de evaluación interna y externa que está aplicando el Ministerio de Educación del Ecuador.

En el desempeño profesional de los profesores incide su formación y capacitación permanente, que les permita adquirir y desarrollar destrezas, habilidades; y actualizarse acorde a las necesidades del educando y vivir en un ambiente provisorio para enfrentar nuevos retos, desafíos en su accionar diario. Es decir el docente debe ser conocedor- defensor de la ciencia, amigo, guía, compañero, líder, mediador, solidario, etc., de sus educandos. A fin de que su manera de enseñanza grave en sus discípulos buenos recuerdos para la vida.

Este argumento se confirma con el planteado por Julio Cabero, en la editorial síntesis de la Revista Docencia Universitaria, Vol II, 2011, Nº 2: “La formación del profesorado como garantía del desarrollo de un proceso de enseñanza aprendizaje de calidad, no deja de abordarse como una necesidad. Se presentan orientaciones para la formación docente en medios y se enuncian algunos conocimientos y destrezas básicas que caracterizan el perfil del docente formado en el área, así como también algunas actitudes asumidas hacia las nuevas tecnologías”.

En el modelo de proceso de evaluación integral de desempeño de los docentes, es interesante porque al profesor le permite responder cuestiones o interrogaciones importantes sobre sus alumnos y métodos de enseñanza. Por consiguiente, la evaluación es un proceso de recabar información y utilizarla para formar juicios y a la vez tomar decisiones. En este se debe aplicar: la autoevaluación, la coevaluación y la evaluación en el momento oportuno. Esta conjunción se la afirma con lo que

sostiene Terry D. Tenbrink (2004): “El modelo de evaluación es un plan de acción idealizado, presenta con detalle cada paso de su proceso: primero, se prepara para evaluar (disponerse para evaluar), segundo, obtiene la información que necesita, finalmente, formula juicios y toma decisiones. Evaluación es el proceso de obtener información y usarla para formar juicios que a su vez se utilizarán en la toma de decisiones”.

Todo esto tiene su marco jurídico y legal, basado en la actual Constitución del Ecuador (2008), sección primera, Educación, en su Art. 349 dispone:

El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

3.3.5 Formas de Evaluación.

3.3.5.1 Autoevaluación.

Autoevaluación es aquella valoración que el docente hace sobre sus producciones y /o procesos de enseñanza –aprendizaje que le motiven a una reflexión sobre sus logros y limitaciones, así como a plantear acciones correctivas y nuevas metas, estrategias de enseñanza.

Es una de las estrategias para facilitar la evaluación continua en el proceso de enseñanza –aprendizaje. La autoevaluación es aquella que se la hace a nivel personal, es decir a sí mismo; la misma que sirve para determinar las fortalezas y debilidades que posee en su rol de docente, en el accionar educativo. El docente debe autoevaluarse en el aspecto pedagógico, habilidades pedagógicas, el desarrollo emocional, la atención preferencial a sus estudiantes con necesidades especiales, la manera como aplica las normas y reglamentos de su institución

educativa a la que pertenece; las relaciones que el docente mantiene con la comunidad en el desarrollo del aspecto social, cultural, religioso, económico, etc. Su comportamiento frente a sus alumnos, padres de familia, directivos y comunidad en general, tratando de mantener un buen clima de trabajo.

La autoevaluación, vista de esta manera, significa la concreción de una reflexión permanente y compartida sobre la acción educativa.

3.5.2 Coevaluación:

Coevaluación significa la evaluación conjunta que el docente realiza entre compañeros, docente –alumno hacen de un producto o proceso realizado por el primero.

Es una de las estrategias que sirve para facilitar la evaluación continua y por ende para el mejoramiento del acto de enseñanza-aprendizaje. La Coevaluación consiste en dejarse evaluar de los otros compañeros o colegas, a fin de recoger información para mejorar la calidad educativa.

3.5.3 Evaluación:

Según el constructivismo en el aprendizaje la evaluación es importante, porque sin ella es imposible comprender y realizar mejoras en la calidad educativa. Para evaluar el desempeño o accionar del docente lo realizan sus estudiantes, padres de familia y directivos, sin tomar ninguna represalia a los profesores, es decir se debe evaluar equilibradamente todo lo que hace y utiliza operativamente al docente durante el desarrollo consiste en un proceso continuo de meditar sobre el acto de enseñanza –de actividades humanísticas, psicopedagógicas, culturales, sociales, etc. Además se debe evaluar competencias, habilidades destrezas, contenidos, técnicas, métodos, estrategias metodológicas, recursos, materiales didácticos empleados en el proceso de enseñanza-aprendizaje, a fin de mejorar la calidad educativa.

Esto se lo corrobora con lo propuesto por Díaz & Hernández (2004):

Evaluar desde la perspectiva constructivista es reflexionar sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje, porque considera que una parte integral de dicho proceso. Busca poner en primer término las decisiones pedagógicas, para promover una enseñanza verdaderamente adaptativa que atienda a la diversidad del alumnado. Radica en promover, y no obstaculizar como ocurre con la evaluación tradicional de filiación empirista, aprendizajes con sentido y con valor funcional para los alumnos. Consiste en ocuparse del problema de la regulación de enseñanza y el aprendizaje, por último, a favor el traspaso de la heterorregulación a autorregulación de los alumnos en materia de aprendizaje y evaluación.

3.6 Competencias Funcionales para la Evaluación de Docentes.

Según la Secretaría de Educación Pública, Baja California Sur (2008: pág. 5), son competencias funcionales para la evaluación de docentes:

3.6.1 Académica.- Comprende el dominio de contenidos de las áreas a cargo y las competencias para el desarrollo de actividades de planeación y organización académica, acordes con el proyecto educativo institucional.

3.6.2 Gestión Administrativa.- Comprende el conocimiento y cumplimiento de las normas y de los procedimientos administrativos de la institución, para el funcionamiento eficiente del establecimiento y la conservación de los recursos del mismo. Involucra la capacidad para participar activamente en el desarrollo de los proyectos de la organización escolar.

3.6.3 Gestión Comunitaria.- Comprende la capacidad para interactuar efectivamente con la comunidad educativa y apoyar el logro de las metas institucionales, establecer relaciones con la comunidad a través de las familias, potenciar su actividad pedagógica aprovechando el entorno social, cultural y productivo y aportar al mejoramiento de la calidad de vida local.

Desde mi punto de vista, las demandas actuales de la sociedad exigen que los docentes además de las competencias requeridas con relación a los contenidos de su asignatura y su práctica pedagógica desarrollen otras, que tiene que ver con la gestión administrativa y comunitaria, por ello es ineludible y urgente que los docentes afrontemos el reto de construir nuestro propio marco de referencia en colaboración con los compañeros maestros, padres de familia y estudiantes de acuerdo a las realidades y desafíos de su contexto.

CAPÍTULO IV

3.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.

La evaluación del desempeño directivo es parte de la evaluación de la gestión institucional. Se evalúan “las competencias y actitudes que el directivo pone en práctica en la institución educativa y en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes” (Educación, Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas, Op. Cit.)

Una definición de lo que es una escuela eficaz es: una escuela en la que todos se sienten involucrados en el aprendizaje y el rendimiento, donde existen grandes expectativas, y la mejora educativa es una preocupación constante. Los estudios sobre la eficacia de la escuela afirman insistentemente que un liderazgo activo por parte del director es esencial para una escuela innovadora y de éxito, pero que, además, involucra cada vez más a sus profesores, dándoles mayor participación en la toma de decisiones. Comparte su liderazgo estableciendo quién ostenta la competencia para un determinado propósito.

Según Mangisch, G. (2004: pág. 69) el director debe ser responsable en las cuatro actividades de la administración: Planeación, organización, liderazgo y control.

- a) **Planeación.-** Estoy de acuerdo con el Dr. Mangisch ya que en toda administración lo primero que se debe realizar es la planificación por medio de la selección de las metas, fijar los objetivos, luego la elaboración de los programas para socializarlos con los miembros de la institución y determinar si tienen la respectiva aceptación y poder pasar a la ejecución del mismo.
- b) **Organización.-** Es el proceso de disponer y destinar el trabajo y los recursos entre los miembros de la institución en una forma tal que puedan lograr los objetivos de manera eficiente.

c) Liderazgo.- El liderazgo implica dirigir, influir y motivar a los miembros de la comunidad para que realicen tareas fundamentales, en una atmósfera adecuada, así contribuir a que todos den lo mejor de sí.

d) Control.- Por último, el director o rector debe cerciorarse de que las acciones de los miembros se están cumpliendo con responsabilidad para llegar a la obtención de sus metas.

3.4.1 Competencias Funcionales para la Evaluación de Directores.

Según Díaz, G. (2010: pág. 34) la evaluación de directivos debe basarse en la **Gestión Directiva** que comprende competencias para orientar y dirigir el establecimiento educativo en función del proyecto educativo, la **Gestión Académica** para organizar procesos institucionales de enseñanza - aprendizaje para que los estudiantes adquieran y desarrollen competencias, la **Gestión Administrativa** para organizar y optimizar los recursos destinados al funcionamiento del establecimiento educativo, en coherencia con el proyecto educativo institucional y los planes operativos institucionales; y la **Gestión Comunitaria** que comprende competencias para generar un clima institucional adecuado, fomentar relaciones de colaboración y compromiso colectivo con acciones que impacten en la comunidad.

Es evidente que la evaluación a los directivos debe realizarse para determinar si el director esta profesionalmente preparado para desenvolverse eficazmente en todos los aspectos relacionados con la institución educativa que dirige, es decir ser líder, tener capacidad de comunicación, ser un administrador total.

3.4.2 Competencias Comportamentales para la Evaluación de Directivos.

Teixidó, J. (2007: pág. 47) menciona que las competencias comportamentales se refieren a las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los directivos cumplen sus funciones y son las siguientes:

- **Trabajo en Equipo.-** Capacidad para trabajar cooperativamente.
- **Negociación y Mediación.-** Capacidad para generar soluciones efectivas.
- **Compromiso Social e Institucional.-** Capacidad para asumir responsabilidades con ética y profesionalismo.
- **Iniciativa.-** Capacidad para trabajar proactivamente y con autonomía.

- **Orientación al Logro.-** Capacidad para dirigir el comportamiento propio hacia el cumplimiento de estándares elevados.
- **Liderazgo.-** Capacidad para motivar e involucrar a los miembros de la comunidad educativa con la construcción de una identidad común.

Es muy importante que en nuestro país se evalué a los directivos dentro de las competencias comportamentales debido a que se valora un conjunto de condiciones personales las cuales favorecen el desempeño del ejercicio directivo, enfocados específicamente en el contexto del quehacer cotidiano, sus actitudes, valores y comportamiento sin enfatizar en los conocimientos disciplinares o en los enfoques pedagógicos aplicados por los directivos en la institución educativa.

3.4.3. Componentes de la evaluación del desempeño directivo

Según Raphael, R. (2008: pág. 8) los componentes de la evaluación del desempeño directivo son la evaluación interna y la evaluación externa:

3.4.3.1. Evaluación interna

La evaluación interna se realiza al interior de la institución educativa con una valoración del cincuenta por ciento con la aplicación de los siguientes instrumentos: autoevaluación, evaluación por parte del supervisor, evaluación por parte del Consejo Técnico, evaluación por parte del Presidente del Gobierno Estudiantil y evaluación por parte del Presidente del Comité Central de Padres de Familia.

Evaluación del Rector. Esta evaluación tiene el objetivo de “obtener información sobre el desempeño profesional del rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución educativa que dirige” (Educación, instrumento para la autoevaluación del rector)

Los instrumentos de evaluación aplicados al rector valoran los indicadores de las competencias gerenciales que hacen referencia a cumplir y hacer cumplir la gestión administrativa en lo concerniente a la planificación, dirección, coordinación y control; las competencias pedagógicas que garantiza la organización del currículo y atención

a los de factores que pueden ir en desmedro de la calidad de la educación y; las competencias de liderazgo comunitario referentes a la comunicación, convivencia, reconocimiento y desarrollo de proyectos en beneficio de la comunidad educativa y local.

El número de indicadores evaluados al rector está en relación a la función que desempeña, en este caso le corresponde mayor número de indicadores de las competencias gerenciales.

Evaluación del Vicerrector. El objetivo de evaluar al vicerrector es “Obtener información sobre el desempeño profesional, con el fin de mejorar la gestión pedagógica y didáctica de los docentes de la institución educativa” (Educación, autoevaluación del vicerrector o subdirector).

Los instrumentos de evaluación del vicerrector aprecian las competencias gerenciales en cuanto a planificación, coordinación, dirección y control de la gestión pedagógica; las competencias pedagógicas en lo referente a la asesoría, ejecución y control del currículo; competencias de liderazgo en la comunidad en cuanto a comunicación, convivencia e inserción del hecho académico con la comunidad local.

Los instrumentos de evaluación del inspector general juzgan las competencias gerenciales en cuanto al control del desarrollo de la gestión administrativa; de las competencias pedagógicas en lo concerniente al control del normal desenvolvimiento de las actividades académicas y los asuntos de disciplina; y las competencias de liderazgo en la comunidad: comunicación, convivencia y seguimiento a los problemas de aprendizaje y disciplina.

3.4.3.2. Evaluación Externa

Según Santos, M. (2005: pág. 83) la evaluación externa de los directivos representa el cincuenta por ciento restantes de la calificación total y se efectúa mediante la aplicación de tres pruebas: liderazgo educativo, legislación educativa y de conocimientos específicos tanto para rectores, vicerrectores e inspectores generales.

Prueba de Liderazgo Educativo. De acuerdo al instructivo 2011 propuesto por el Ministerio de Educación del Ecuador esta prueba está destinada a evaluar cinco capacidades:

La gestión de conflictos y creación de clima de respeto y consenso, evalúa la capacidad de identificar los factores que intervienen en los conflictos y la solución pertinente.

El ejercicio de liderazgo que promueve la excelencia académica, el desarrollo profesional y humano de la comunidad educativa como la capacidad de ejercer diversas acciones de liderazgo para el mejoramiento del rendimiento estudiantil y la capacidad de evidenciar la forma de interpretar y adaptar a los entornos cambiantes.

Las acciones que promueven la apropiación por parte de la comunidad educativa y de públicos externos, del proyecto educativo institucional a través de las habilidades de comunicación asertiva: diálogo y escucha. La práctica de la toma de decisiones participativas que favorecen la construcción de marcos de trabajo comunes en lo que se refiere a la habilidad de toma de decisiones y delegación de responsabilidades para el desarrollo de la corresponsabilidad.

La gestión de la información necesaria para una toma de decisiones que favorezcan los mejores desempeños académicos y humanos de la comunidad educativa que garantiza el flujo de la información hacia todos los estamentos de la comunidad educativa y la toma de decisiones con el conocimiento pertinente.

Prueba de Legislación Educativa. Esta prueba tiene la finalidad de evaluar el conocimiento de las normas legales educativas. Los temas concernientes a Legislación son: los artículos de educación de la Constitución de la República del Ecuador, el Código de la Niñez y la Adolescencia, la Ley Orgánica de Educación Intercultural, La Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento, la Ley Orgánica de Administración Financiera Control, su Reglamento y los Acuerdos Ministeriales.

Prueba de Conocimientos Específicos. Debido a la naturaleza de las funciones que desempeñan los directivos de las instituciones educativas, la prueba de los

conocimientos específicos difieren en cuanto a su contenido tanto para el rector, como para el vicerrector e inspector general.

Al rector se evalúan las áreas de Administración Educativa, Contabilidad Básica, Planificación Estrategia y el Diseño de Proyectos.

- En Administración Educativa se consideran las bases conceptuales, la calidad total, el control administrativo y documentos que guían la administración escolar.
- En Contabilidad Básica se valora los conocimientos contables relacionado con presupuesto en el Sistema de Gestión Financiera (ESIGEF) y el Sistema Presupuestario de Remuneraciones y Nómina (ESIPREM), Tesorería, Contabilidad Gubernamental y Administración Pública: compras públicas y administración y control de bienes.
- En Planificación Estratégica y Diseño de Proyectos se diagnóstica los temas de la planificación estratégica situacional, momentos de la planificación estratégica, diseño de proyectos educativos y proyectos educativos del aula.

Al vicerrector se le evalúa las áreas de Planificación Curricular, Planificación Estratégica y Diseño de Proyectos, Evaluación Educativa y Psicología Educativa.

- En la Planificación Curricular los temas de definición del currículo, enfoques del diseño curricular, fundamentos del currículo, elementos y dimensiones del currículo, proyecto educativo del aula y bloques curriculares.
- En Planificación Estratégica y Diseño de Proyectos se diagnostica los temas de la planificación estratégica situacional, momentos de la planificación estratégica, diseño de proyectos educativos y proyectos educativos del aula.
- En Evaluación Educativa los temas de educación y evaluación, diferencia entre medir y evaluar, diversas concepciones de evaluación, supuestos básicos en toda práctica evaluativa, objetivos de la evaluación educativa,

principios básicos de la evaluación educativa, características de la evaluación educacional, funciones de la evaluación educacional, niveles de la evaluación educacional, modalidades de la evaluación educacional, tipos de pruebas de evaluación y ámbitos de la evaluación educacional.

- En Psicología Educativa comportamiento y disciplina, cognición y aprendizaje y educación inclusiva.

Al inspector general se evalúa las áreas de Administrativa Educativa, Planificación Estratégica y Diseño de Proyectos y Psicología Educativa.

- En Administración Educativa lo relacionado con las bases conceptuales, la calidad total, el control administrativo y documentos que guían la administración escolar.
- En Planificación Estratégica y Diseño de Proyectos se diagnostica los temas de la planificación estratégica situacional, momentos de la planificación estratégica, diseño de proyectos educativos y proyectos educativos del aula.
- En Psicología Educativa comportamiento y disciplina, cognición y aprendizaje y educación inclusiva.

4. METODOLOGÍA.

4.1 Participantes.

El proyecto de investigación se realizó en el colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”, ubicado en el cantón de Gonzanamá, provincia de Loja, es una institución fiscal, de régimen costa, situado en el sector urbano, jornada matutina. Las personas investigadas fueron: Rector, Ángel Amable Luna Herrera, licenciado en Contabilidad y Auditoría ,46 años de edad; 12 docentes, 5 hombres y 7 mujeres, todos con título de tercer nivel, con edades comprendidas entre 30 y 50 años; 108 estudiantes, 39 mujeres y 69 hombres de entre 12 y 20 años de edad, 4 Miembros del Consejo Técnico, integrado por el rector y 3 docentes (mujeres); Consejo Estudiantil conformado por 6 estudiantes de los diferentes años de educación general básica y bachillerato, 4 hombres y 2 mujeres; 65 Padres de Familia; Comité Central de Padres de Familia integrado por 4 mujeres y 3 hombres de diferentes edades y un Supervisor Escolar de la UTE 8, zona 7, José Argelio Luzuriaga profesor en Educación Primaria de 66 años de edad.

4.2 Muestra de Investigación.

Para llevar a efecto la aplicación de las encuestas a los involucrados en el trabajo de campo a realizar, no fue necesario aplicar la fórmula estadística, debido a que la población de cada uno de los años de básica y bachillerato no sobrepasaban el número límite (30) para aplicar el muestreo. A través de la presente tabla se pone de manifiesto las personas que participaron en las encuestas realizadas.

POBLACIÓN A INVESTIGAR	N. TOTAL.
Para el Desempeño Profesional Docente:	
➤ Rector	1
➤ Docentes.	12
➤ Estudiantes de Octavo Año de Educación Básica.	21
➤ Estudiantes de Noveno Año de Educación Básica.	19
➤ Estudiantes de Décimo Año de Educación Básica.	22
➤ Estudiantes de Primer Año de Bachillerato.	9

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estudiantes de Segundo Año de Bachillerato. ➤ Estudiantes de Tercer Año de Bachillerato. ➤ Padres de Familia. 	<p>26</p> <p>11</p> <p>65</p>
<p>Para el desempeño Profesional Directivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Rector. ➤ Consejo Técnico. ➤ Consejo Estudiantil. ➤ Comité Central de Padres de Familia. ➤ Supervisor Escolar. 	<p>1</p> <p>4</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>1</p>

4.3 Métodos.

Los métodos utilizados en esta etapa de esta investigación son:

Método científico: Este es el más general de los métodos que ilumina entre la teoría y la práctica, de aquí se origina un tercer momento denominado los nuevos saberes, el método científico es el conjunto de procedimientos lógicos que sigue la investigación para descubrir las relaciones internas y externas de los procesos de la realidad natural y social.

Método Inductivo – Deductivo: Se empleó para elaborar el marco teórico, codificar y decodificar las categorías presentes en este tema de investigación, y para cumplir con el segundo objetivo planteado. Además, para tener juicios de carácter general y elaborar las conclusiones y sugerencias, desde los hechos particulares admitidos como válidos.

Método Hermenéutico, Utilizado para seleccionar la bibliografía que guió la presente investigación y de esta forma correlacionar el tipo de evaluación aplicada a los maestros y directivos por el Ministerio de Educación con el modelo pedagógico constructivista.

Método Analítico-Sintético.- Empleado para realizar el estudio, análisis comparativo del hecho educativo e información recopilada mediante las encuestas, fichas de observación que permitieron analizarlas en partes y por

separado para al final elaborar un nuevo conocimiento como aporte a lo investigado. Además se hizo el análisis y síntesis de toda la información recolectada desde las diversas fuentes bibliográficas referenciales.

4.3.1 Técnicas.

Para el afecto se aplicaron técnicas como:

- ✓ **Encuesta.-** Que fue utilizada con el fin de determinar el nivel de desempeño profesional docente, consta de las siguientes dimensiones: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relaciones con la comunidad y el clima de trabajo.
- ✓ **Observación.-** Consiste en "ver" y "oír" los hechos y fenómenos que queremos estudiar, y se utilizó fundamentalmente para conocer hechos, conductas y comportamientos colectivos de la institución educativa.
- ✓ **Investigación Documental:** Que permitió el acopio de información bibliográfica para establecer el marco teórico del trabajo de tesis y de la propuesta de mejoramiento. La metodología de la investigación es de tipo bibliográfico y de campo. Bibliográfico porque se hizo uso de la lectura de libros, tesis, revistas, internet. De campo porque se trabajó en la institución donde se aplicaron las encuestas.

4.3.2 Instrumentos.

- ✓ **Observación de una Clase impartida:** La observación se la realiza a los 12 docentes de la institución, durante la hora de clases con el objetivo de recoger información en torno a la práctica docente en aula, con el fin de ordenar los aspectos observados en la acción didáctica, consta de actividades iniciales, proceso de enseñanza – aprendizaje y ambiente en el aula.
- ✓ **Cuestionarios.-** Es un documento que recoge en forma organizada indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta.

Para la evaluación del desempeño profesional docente, se utilizaron como instrumento los siguientes cuestionarios:

Autoevaluación docente con el objetivo de reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula; el mismo que conste de dimensiones como es la sociabilidad pedagógica, determinar el trato de los estudiantes, la disciplina, el respeto, la no discriminación. En el aspecto pedagógico, saber si el docente prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, si da a conocer su programación, evaluación, utiliza material didáctico, emplea técnicas como la observación, el análisis, síntesis, descubrir, entre otras. En el desarrollo emocional el docente trabaja con autonomía, muestra seguridad, en sus decisiones, se preocupa por su apariencia personal. Atención a padres de familia, conocer si el docente envía tareas extraclase para los estudiantes, si recomienda que los educandos que sean tratados por un profesional, se comunica permanentemente con los padres de familia a través de esquelas, registros, informes y cuadernos. En la dimensión Aplicación de Normas y Reglamentos, el docente respeta aplica el reglamento interno, elabora el plan anual, entrega a los estudiantes a tiempo los trabajos debidamente calificados, es puntual. En las Relaciones con la Comunidad, el docente programa actividades con los padres de familia, comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes, colabora en la consecución de los objetivos. En lo referente al Clima de Trabajo, busca espacios para mejorar la comunicación entre los compañeros, cumple con los acuerdos establecidos por el grupo, propone alternativas viables para que los conflictos de solucionen en beneficio de todos.

El instrumento coevaluación de docentes tiene como objetivo reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del cocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las prácticas docentes en el aula; para conocer el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, determinar; si el docente planifica las clases en coordinación con los compañeros, utiliza tecnologías de comunicación e información, bibliografía utilizada, recursos pedagógicos didácticos. Elabora adaptaciones al currículo. Cumplimiento de normas y reglamentos; aplica el reglamento interno, es puntual en cada una de sus actividades. Disposición al cambio en educación, propone nuevas iniciativas, colabora con los objetivos del PEI. En el desarrollo

emocional, trata con cordialidad a los compañeros, gratifica la relación afectiva con los compañeros.

El instrumento evaluación de docentes por parte del rector que nos permite reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar su práctica en el aula; se evaluó sobre: las sugerencias, opiniones, y criterios tomados en cuenta en los estudiantes, la relación de los contenidos de acuerdo al desarrollo cognitivo y socio afectivo, si propicia el respeto a las personas con capacidades especiales, colabora en la organización de tareas extracurriculares, si da a conocer a inicio del año la programación y los objetivos de la asignatura, explica los criterios de evaluación. Establecer si el docente trata de solucionar los problemas en forma profesional, si participa activamente en el desarrollo de la comunidad en bien del desarrollo integral de la comunidad.

En el instrumento de evaluación a los docentes por los estudiantes cuya finalidad es reflexionar sobre el desempeño docente en el aula para mejorar el aprendizaje de los estudiantes y las relaciones con la comunidad, se valoró las habilidades pedagógicas y didácticas, el trabajo en el aula sobre los métodos y técnicas, el docente aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje en los estudiantes, se preocupa cuando los estudiantes faltan y les llama a sus representantes, les explica sobre la forma de tarea extra clase a los estudiantes, enseña a mantener las buenas relaciones entre estudiantes.

Los padres de familia evaluaron a los docentes para saber cómo es su relación con la comunidad, si planifica o no con los padres de familia, si brinda el apoyo necesario para que se desenvuelva satisfactoriamente en el aula, si trata a su hijo con cortesía y respeto, resuelve los problemas de indisciplina de su hijo sin agredirle verbal o físicamente y les enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.

En la observación de la clase el maestrante de acuerdo a la matriz establecida evaluó la clase de doce docentes, actividad que se realizó para conocer si el docente es puntual en el inicio de la clase, cumple con el procedimiento adecuado, presenta el plan de clase, los objetivos planteados, la motivación, la contrastación

con el tema anterior, la explicación del tema, al final de la clase formula conclusiones, valora la participación estudiantil.

En los instrumentos de evaluación al rector por los miembros del Consejo Técnico, del Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar, se tomó en cuenta las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad. El directivo es puntual al iniciar sus actividades, hace el seguimiento oportuno al trabajo del personal docente y administrativo, estimula y sanciona al personal de acuerdo con las normas y reglamentos, entrega periódicamente a la supervisión un informe sobre la asistencia del personal, administrativo, lidera el Consejo Técnico, coordina la elaboración del manual del código de convivencia, aplica normas legales, presupuestarias y financieras, realiza arqueos de caja, atiende oportunamente a los padres de familia, garantiza el respeto de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución, mantiene la comunicación permanente con la comunidad educativa, promueve el desarrollo de actividades sociales y culturales; cada instrumento se aplicó con el fin de obtener información sobre el desempeño del rector para mejorar la gestión de la institución que dirige.

Los medios tecnológicos utilizados fueron:

- ✓ **Internet.-** Es un conjunto de computadoras conectadas entre sí, compartiendo una determinada cantidad de contenidos; por este motivo es que no se puede responder a la pregunta de donde está la Internet físicamente - está en todas las partes donde exista un ordenador con conectividad a esta red, acceden a millones de páginas, que contienen información de la más diversa índole.
- ✓ **Correo electrónico y chat.-** Para realizar transferencia de archivos, comunicarnos de manera casi inmediata con los tutores y compañeros independientemente de donde se encuentren.
- ✓ **Computador.-** Utilizado para recibir y procesar datos, convertirlos en información útil en la investigación.

4.4 Diseño y Procedimiento.

El tipo de investigación utilizada es socioeducativa, basada en el paradigma constructivo de análisis crítico. Para el desarrollo de cada uno de los pasos del trabajo investigativo se tomó en cuenta una bibliografía básica desarrollada al final de la investigación, dos asesorías presenciales en la ciudad de Loja, la primera realizada el 10 de noviembre y la segunda el 15 de diciembre del 2012, para la recolección de datos primeramente me contacte con el rector y los integrantes del Consejo Técnico del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”, presenté la solicitud para realizar la investigación, obteniendo legalmente la autorización de parte de las autoridades, posteriormente dialogue con los integrantes de la población a investigarse. Y se aplicó los instrumentos de investigación a 12 docentes de 8vo AEGB a 3er año de bachillerato, al rector, 108 estudiantes de 8vo AEGB a 3er año de Bachillerato, 65 padres de familia, 1 supervisor escolar, 7 representantes del comité de padres de familia, 4 del Consejo Técnico y 6 del consejo estudiantil.

Se aplicó la ficha de observación para los docentes durante el desarrollo de una clase en los diferentes años de EGB y Bachillerato para determinar el tipo de pedagogía – didáctico que utilizan en sus clases; mediante el empleo de tablas enviadas en dos ocasiones por el Magíster Roberto Carlos Cuenca se realizó la tabulación de los datos empleando la estadística descriptiva considerando dos instancias: docentes y directivos, respecto al análisis y a la interpretación de datos se tomó en cuenta las dimensiones de cada instrumento, se acudió a tres pasos: **utilización del marco teórico**, contrastando la situación actual del establecimiento educativo investigado, segundo los **roles que deben cumplir cada uno de los personeros investigados** para finalmente **concretar con la opinión propia de la autora de la tesis**.

Reflexionando sobre las falencias encontradas dentro de la evaluación y luego de su respectivo análisis se planifica el proyecto de mejora, el mismo que se enmarca en el uso de las TIC por los docentes y directivos para el mejoramiento del proceso de enseñanza – aprendizaje. Finalmente se estructura el informe de tesis tomando en cuenta todos los aspectos metodológicos y sugerencias de la guía didáctica.

4.5 Comprobación de los supuestos.

Los supuestos se constituyeron en instrumentos de trabajo de tipo descriptivo-explicativo, por lo tanto, se les asignó criterio matemático. Su propósito fue cuantificar el fenómeno, y explicarlo cualitativamente mediante el análisis de la información teórica con los datos de la investigación de campo. El estudio no se limita a describir, sino que además determina con valoración la realidad educativa.

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

Para la comprobación de la **Hipótesis uno**, considere la calificación obtenida de los instrumentos (encuestas) de: Autoevaluación y coevaluación de los docentes, evaluación por el rector, estudiantes, padres de familia y las clases impartidas; obteniendo una sumatoria 83,298 puntos, categoría A y equivalencia Excelente; relacionándolo con los estándares de calidad, se comprueba que el actual desempeño profesional docente en el colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá” es excelente. Luego del análisis correspondiente, se deduce que, la Hipótesis uno, se rechaza por ser comprobada; es decir, no es deficiente.

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

Para la comprobación de la **Hipótesis dos**, considere la calificación obtenida de los instrumentos (encuestas) de: Autoevaluación al rector por los miembros del Consejo Técnico; evaluación al rector por miembros del Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de familia y Supervisor Escolar; obteniendo una sumatoria de 81,345 puntos, categoría A y equivalencia Excelente; relacionándolo con los estándares de calidad, se comprueba que el actual desempeño profesional directivo en el colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”. Luego del análisis correspondiente, se deduce que, la Hipótesis dos, se rechaza por ser comprobada; es decir, no es deficiente.

De este análisis se desprende que en el colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá” la calidad del desempeño profesional docente y directivo no es deficiente sino que se encuentra en los primeros escalones de la excelencia, sin embargo se evidencia que existe falencias en el ámbito docente, en base a ello se ha planteado un proyecto de mejoramiento que coadyuve al desarrollo y buen desempeño de cada uno de los actores del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”

5. RESULTADOS

5.1 RESULTADOS.

5.1.1 RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS.

En la investigación se aplicaron encuestas previamente diseñadas por el Ministerio de Educación del Ecuador y tomadas por la UTPL con fines únicamente investigativos.

Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente aplicadas a docentes, rector, estudiantes, padres de familia y de la observación de la clase impartida por los docentes.

A continuación se presentan las tablas con los puntajes obtenidos en la investigación realizada:

Para la evaluación del desempeño profesional docente, se elaboró las siguientes tablas:

DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES (10 PTOS)

TABLA N° 1

Total de docentes evaluados : 12

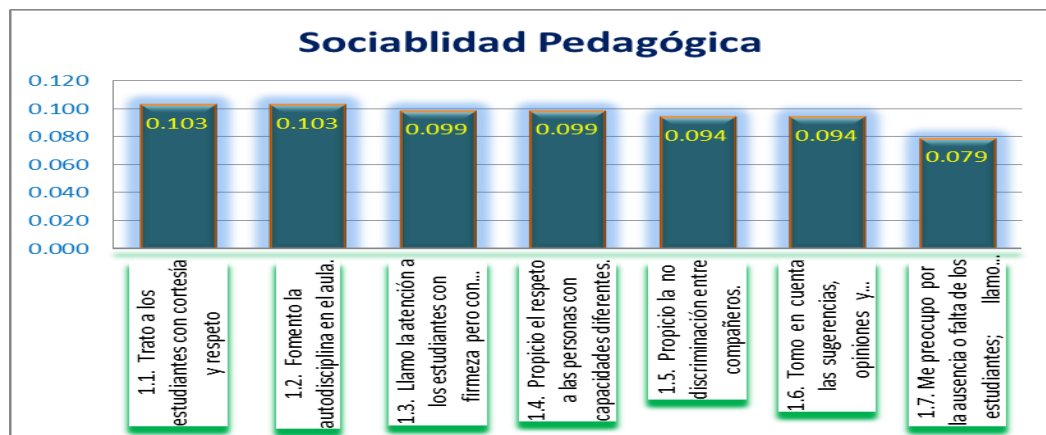
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0	1,236	12	1,236	0,103
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0	1,236	12	1,236	0,103
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0,051	0	1,133	12	1,184	0,099
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,154	1,03	12	1,184	0,099
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0,308	0,824	12	1,132	0,094
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0,308	0,824	12	1,132	0,094

1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0,153	0,385	0,412	12	0,95	0,079
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,054	0,671

FUENTE: Encuestas a docentes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"

ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuestas a docentes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"

ELABORACIÓN: Digna Salinas.

De acuerdo a los resultados de la Tabla N.1 se hace referencia a la dimensión Sociabilidad Pedagógica, los docentes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá" tienen una calificación de 0,671 lo que evidencia que se toma muy en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de sus alumnos (0,094), situación que permite mantener la disciplina en el aula (0,103). En el desarrollo de las actividades académicas el puntaje más bajo se encuentra en el literal 1.7 que hace referencia a la preocupación de los docentes por la ausencia o falta de los estudiantes (0,079), lo que amerita una interacción constante entre docentes para intercambiar ideas que ayuden a mejorar estos aspectos.

TABLA N° 2
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

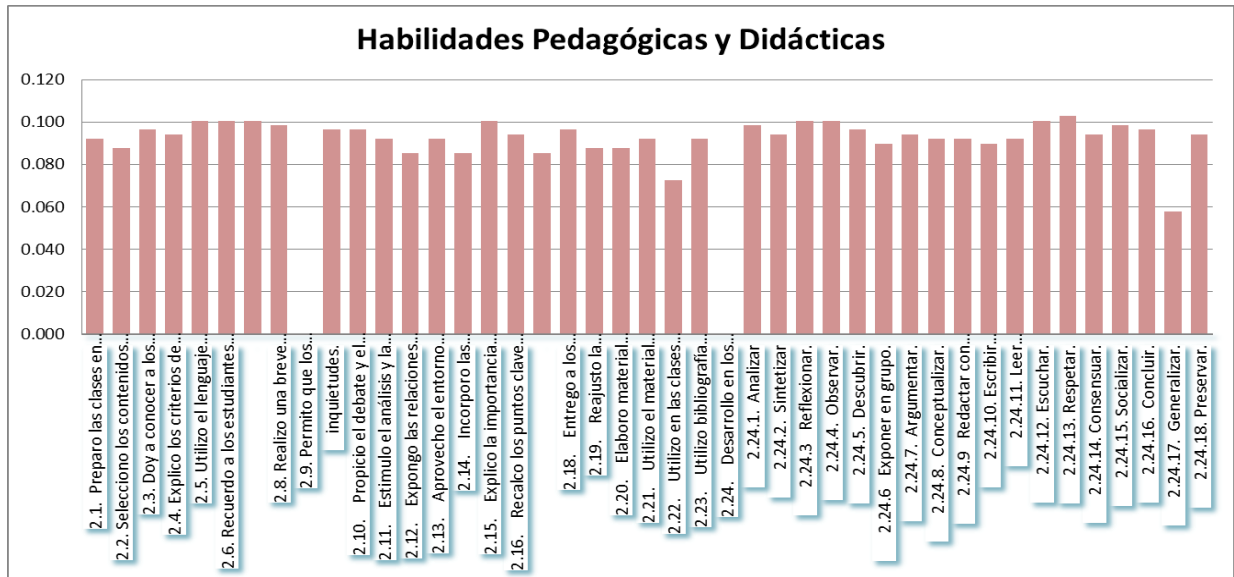
2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán	0	0,026	0	0,154	0,927	12	1,107	0,092

en la vida diaria.								
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,026	0	0,308	0,721	12	1,055	0,088
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,231	0,927	12	1,158	0,097
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	0,308	0,824	12	1,132	0,094
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,077	1,133	12	1,21	0,101
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0,077	1,133	12	1,21	0,101
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0,077	1,133	12	1,21	0,101
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0,154	1,03	12	1,184	0,099
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0,231	0,927	12	1,158	0,097
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0,231	0,927	12	1,158	0,097
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0,051	0,231	0,824	12	1,106	0,092
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0,051	0,462	0,515	12	1,028	0,086
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0,051	0,231	0,824	12	1,106	0,092
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0,102	0,308	0,618	12	1,028	0,086
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,077	1,133	12	1,21	0,101
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0,308	0,824	12	1,132	0,094
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0,102	0,308	0,618	12	1,028	0,086
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0,231	0,927	12	1,158	0,097

2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,026	0	0,308	0,721	12	1,055	0,088
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0,051	0,385	0,618	12	1,054	0,088
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,051	0,231	0,824	12	1,106	0,092
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,026	0,204	0,231	0,412	12	0,873	0,073
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0,385	0,721	12	1,106	0,092
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0	0,154	1,03	12	1,184	0,099
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0,308	0,824	12	1,132	0,094
2.24.3. Reflexionar.	0	0	0	0,077	1,133	12	1,21	0,101
2.24.4. Observar.	0	0	0	0,077	1,133	12	1,21	0,101
2.24.5. Descubrir.	0	0	0	0,231	0,927	12	1,158	0,097
2.24.6. Exponer en grupo.	0	0	0,051	0,308	0,721	12	1,08	0,090
2.24.7. Argumentar.	0	0	0,051	0,154	0,927	12	1,132	0,094
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0,051	0,231	0,824	12	1,106	0,092
2.24.9. Redactar con claridad.	0	0	0	0,385	0,721	12	1,106	0,092
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0,026	0	0,231	0,824	12	1,081	0,090
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0,385	0,721	12	1,106	0,092
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0,077	1,133	12	1,21	0,101
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0	1,236	12	1,236	0,103
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0,308	0,824	12	1,132	0,094
2.24.15. Socializar.	0	0	0	0,154	1,03	12	1,184	0,099
2.24.16. Concluir.	0	0	0	0,231	0,927	12	1,158	0,097
2.24.17. Generalizar.	0	0	0,051	0,231	0,412	12	0,694	0,058
2.24.18. Preservar.	0	0	0	0,308	0,824	12	1,132	0,094
TOTAL	---	---	---	---	---	---	45,823	3,819

FUENTE: Encuestas aplicadas a docentes del colegio "Compensatorio Artesanal Gonzanamá".

ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuestas a docentes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"
ELABORACIÓN: Digna Salinas.

Al evaluar la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas de los maestros, se puede deducir que los docentes preparan las clases en función de las necesidades de los estudiantes y los problemas que puedan enfrentarse en la vida diaria (0,092), selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de ellos (0,088). Al inicio del año lectivo dan a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos de la asignatura (0,097), en el desarrollo de los contenidos realizan una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido (0,099), permitiendo de esta manera que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes (0,097).

Se hace referencia acerca de los puntos clave de los temas en la clase para concluir con resúmenes (0,101). Los maestros en el desempeño de sus actividades utilizan estrategias didácticas para desarrollar las diferentes habilidades y destrezas de los estudiantes.

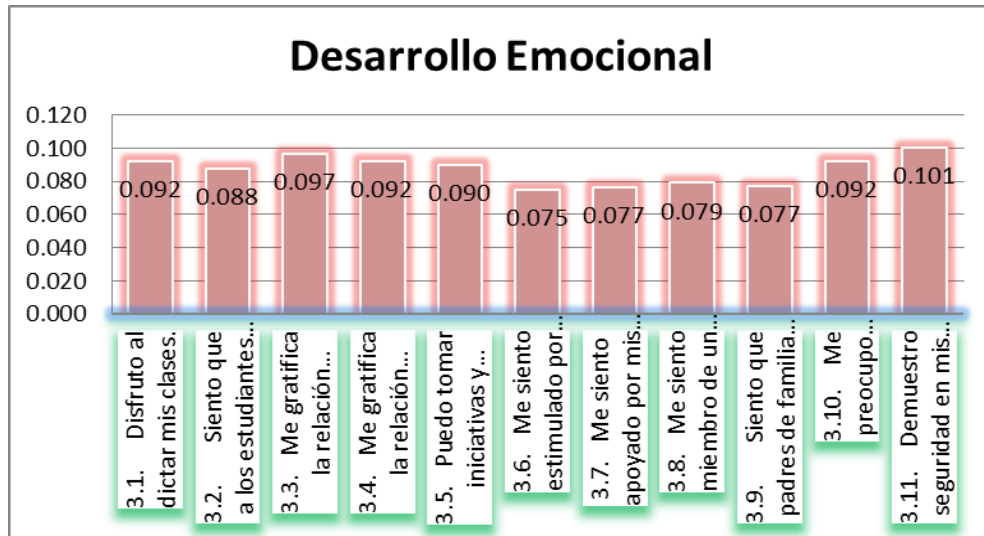
Se detecta ciertas limitaciones de los maestros tales como: No existe relación entre los diversos temas y contenidos enseñados (0,086), no se toman en cuenta las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases (0,086). Además en el desarrollo de las mismas no se utilizan herramientas tecnológicas (0,073) a pesar de que el colegio cuenta con centro de cómputo, se evidencia que a los docentes les falta capacitación en este ámbito para poder hacer uso de las TIC dentro del proceso

enseñanza – aprendizaje; y de esta forma mejorar la calidad de la educación en el mencionado establecimiento.

TABLA N° 3
DESARROLLO EMOCIONAL

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0,385	0,721	12	1,106	0,092
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0,051	0,385	0,618	12	1,054	0,088
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0,231	0,927	12	1,158	0,097
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0,051	0,231	0,824	12	1,106	0,092
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0,462	0,618	12	1,08	0,090
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0,102	0,385	0,412	12	0,899	0,075
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	0,153	0,462	0,309	12	0,924	0,077
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0,026	0	0,616	0,309	12	0,951	0,079
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0,052	0,051	0,308	0,515	12	0,926	0,077
3.10. Me preocupa porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0,051	0,231	0,824	12	1,106	0,092
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,077	1,133	12	1,21	0,101
TOTAL	-- -	---	---	---	---	---	11,52	0,960

FUENTE: Encuestas a docentes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"
ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuestas a docentes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"
ELABORACIÓN: Digna Salinas.

Los resultados de la tabla N. 3 indican que los maestros y estudiantes disfrutaban en el desarrollo de las actividades en clase (0,092), esta situación conlleva a que los docentes se sientan gratificados de las relaciones en el aula (0,097), demuestran seguridad al tomar sus decisiones y trabajar con autonomía (0,101), sin embargo se requiere fortalecer las relaciones con sus superiores donde alcanza un puntaje de (0,075) y entre colegas (0,077), y el respaldo permanente de los padres de familia en las actividades académicas (0,077). Se estima conveniente que se debe fortalecer las relaciones entre directivos, docentes, estudiantes y padres de familia tomando en cuenta que la educación es una trilogía educativa.

TABLA N° 4

ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,051	0,693	0,206	12	0,95	0,079
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0,026	0,102	0,154	0,515	12	0,797	0,066
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0,026	0,051	0,077	0,927	12	1,081	0,090
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0,102	0,154	0,824	12	1,08	0,090

4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,026	0,051	0,308	0,206	12	0,591	0,049
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0,052	0,051	0,385	0,309	12	0,797	0,066
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0,102	0,462	0,412	12	0,976	0,081
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,051	0,231	0,824	12	1,106	0,092
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0	0,102	0,462	0,412	12	0,976	0,081
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0	0,102	0,231	0,721	12	1,054	0,088
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,408	0,784

FUENTE: Encuestas a docentes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"
ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuestas a docentes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"
ELABORACIÓN: Digna Salinas.

El desempeño de los maestros en lo relacionado a la dimensión atención a los estudiantes con necesidades especiales es muy bueno. Los docentes se preocupan por determinar las necesidades y problemas de los estudiantes con capacidades especiales (0,090), prestándoles atención diaria y oportuna. La comunicación con los padres de familia es permanente (0,081), a fin de mantenerlos informados del

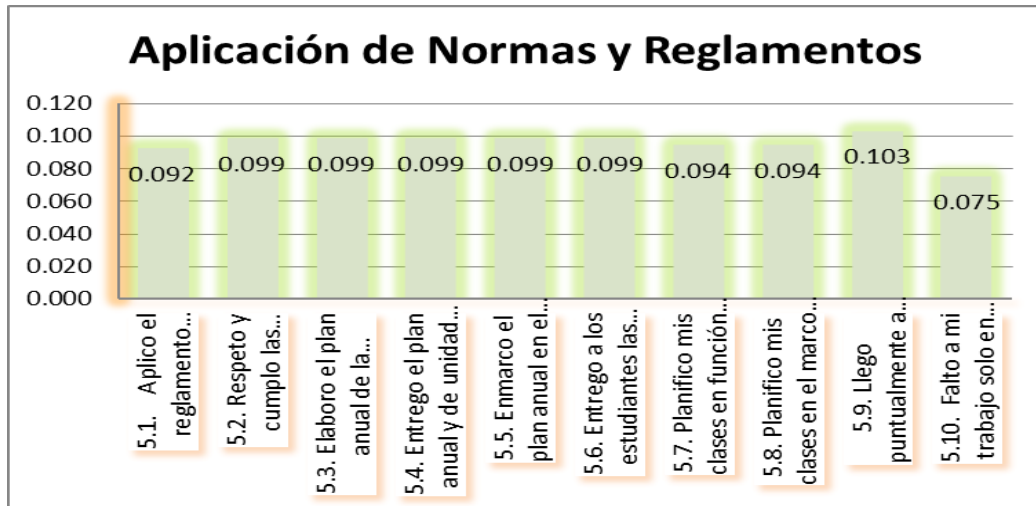
desarrollo de las actividades en el aula. Se realizan adaptaciones curriculares para facilitar la asimilación de conocimientos cuando el caso lo amerita (0,090).

Durante el desarrollo de las actividades académicas se detectan dificultades de aprendizaje pero no se envían trabajos extra clase a fin de desarrollar sus habilidades y destrezas (0,066), sin embargo en lo referente a las recomendaciones para que los estudiantes con necesidades especiales trabajen con un profesional tenemos un puntaje muy bajo de (0,049), lo que evidencia la falta de preparación profesional frente al caso de estudiantes con necesidades especiales.

TABLA N° 5
APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0,102	0,077	0,927	12	1,106	0,092
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0,154	1,03	12	1,184	0,099
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0,154	1,03	12	1,184	0,099
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,154	1,03	12	1,184	0,099
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,154	1,03	12	1,184	0,099
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0,154	1,03	12	1,184	0,099
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0,051	0,154	0,927	12	1,132	0,094
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0,051	0,154	0,927	12	1,132	0,094
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0	1,236	12	1,236	0,103
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,078	0,051	0,154	0,618	12	0,901	0,075
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,427	0,952

FUENTE: Encuestas a docentes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"
ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuestas a docentes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"
ELABORACIÓN: Digna Salinas.

Los docentes a los que se les aplicó la encuesta tienen bien claro los deberes y obligaciones que como profesionales de la educación; respetan y cumplen sus obligaciones (0,099), elaboran el plan anual y por unidades de las asignaturas a su cargo en función de la carga horaria (0,099), sus actividades se integran al proyecto educativo institucional (0,099), entregan el resultado de las evaluaciones oportunamente (0,099) y su actividad diaria se realiza con la mayor puntualidad (0,103), aspectos que nos permiten darnos cuenta que la actividad realizada por los maestros se ubica en los requerimientos de la ley y reglamento de educación.

El puntaje más bajo que demuestra el gráfico está en el literal 5.10 Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor (0,075), debido a que en ocasiones existen ciertas actividades familiares y extraescolares que hacen necesaria la no presencia en la institución, lo que evidencia que falta responsabilidad y compromiso de los docentes.

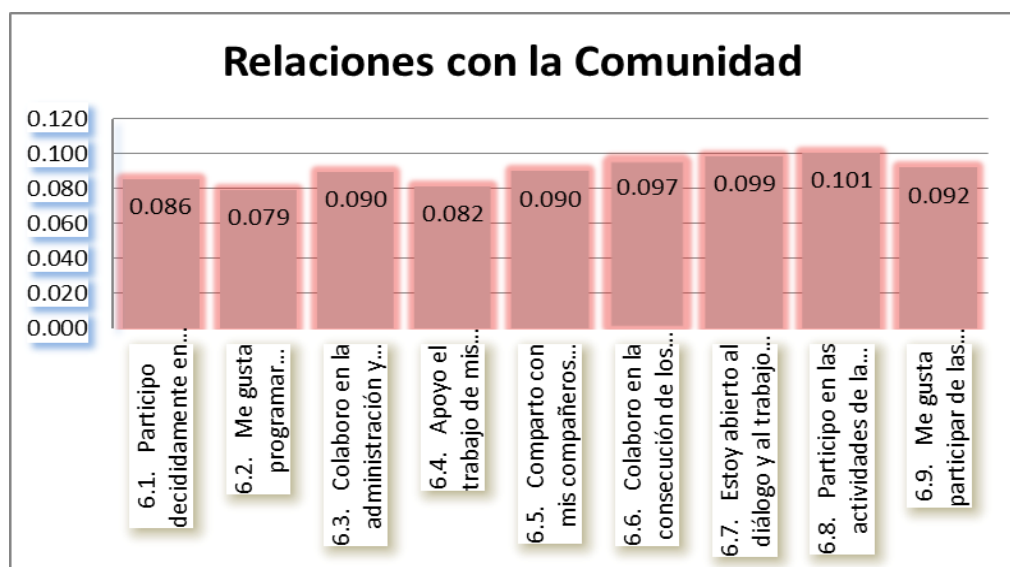
TABLA N° 6

RELACIONES CON LA COMUNIDAD

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0,026	0	0,385	0,618	12	1,029	0,086

6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,026	0,153	0,154	0,618	12	0,951	0,079
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0,102	0,154	0,824	12	1,08	0,090
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0,052	0,051	0,154	0,721	12	0,978	0,082
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,026	0,051	0,077	0,927	12	1,081	0,090
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	0,231	0,927	12	1,158	0,097
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0,154	1,03	12	1,184	0,099
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0,077	1,133	12	1,21	0,101
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0	0,385	0,721	12	1,106	0,092
TOTAL	-	---	---	---	---	---	9,777	0,815

FUENTE: Encuestas a docentes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"
ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuestas a docentes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"
ELABORACIÓN: Digna Salinas.

La tabla N. 6 permite evaluar las relaciones de los profesores con la comunidad, pone de manifiesto que colaboran dentro de la institución en la administración y ejecución de tareas extracurriculares (0,090) tomando en cuenta trabajos fuera de los horarios de clase (0,082). Para ello comparten con sus compañeros de trabajo estrategias que permiten mejorar las prácticas docentes (0,099) encaminadas al desarrollo comunitario sustentadas en el Proyecto Educativo Institucional, siempre abiertos al diálogo y a los requerimientos de los dirigentes comunitarios (0,099).

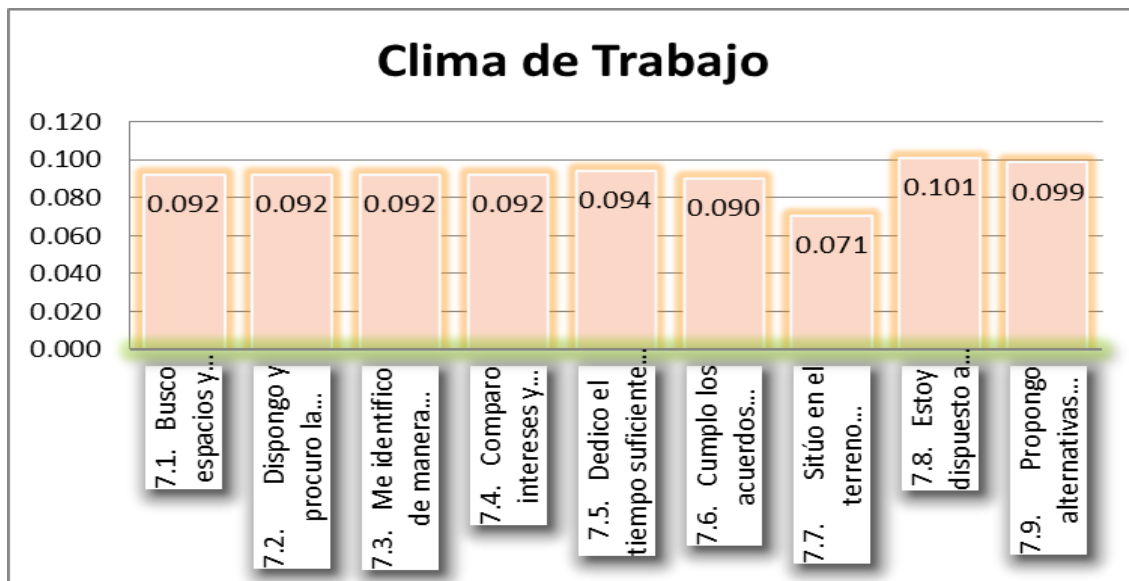
En cuanto a la programación de actividades para realizar con los padres de familia existe un puntaje de (0,079), lo que indica que falta interés por parte de los docentes para involucrarse en el desarrollo integral de las familias que son parte del capital humano que se educa en el colegio, para esto la participación debe ser con todos los miembros de la comunidad educativa.

**TABLA N° 7
CLIMA DE TRABAJO**

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0	0,385	0,721	12	1,106	0,092
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0,051	0,231	0,824	12	1,106	0,092
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,102	0,077	0,927	12	1,106	0,092
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0,026	0	0,154	0,927	12	1,107	0,092
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,308	0,824	12	1,132	0,094
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0,102	0,154	0,824	12	1,08	0,090
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0,026	0,102	0	0,721	12	0,849	0,071
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0,077	1,133	12	1,21	0,101

7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0,154	1,03	12	1,184	0,099
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,88	0,823
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								8,824

FUENTE: Encuestas a docentes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"
ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuestas a docentes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"
ELABORACIÓN: Digna Salinas.

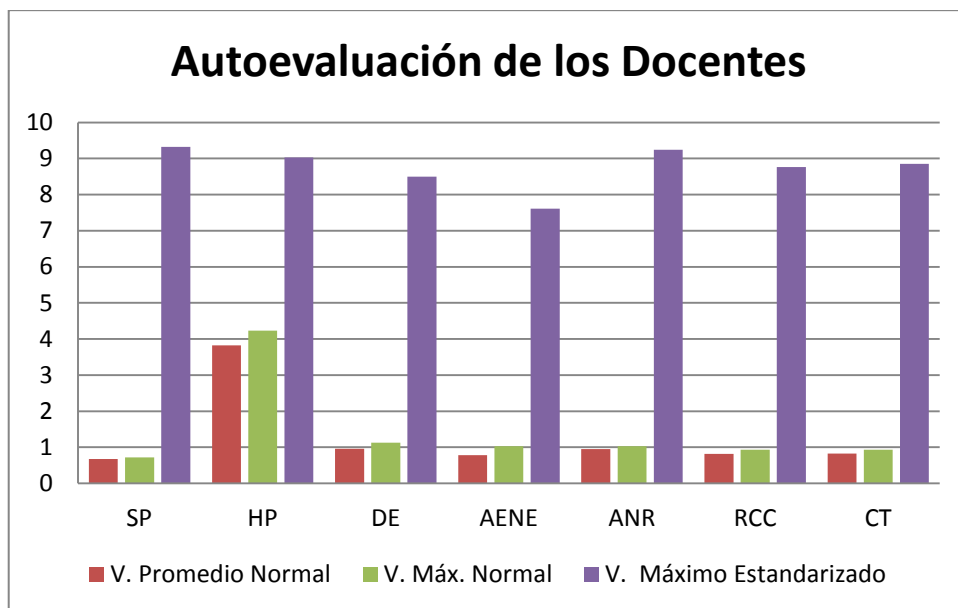
Los maestros siempre buscan la menor oportunidad para mejorar la comunicación con sus compañeros de trabajo (0,092), se identifican con las actividades escolares (0,092), cumpliendo a cabalidad las disposiciones de las autoridades del colegio (0,090). Pocas veces se sitúan en el campo profesional los conflictos que pudieren presentarse en el trabajo (0,071), por lo que deben estar siempre dispuestos al dialogo oportuno y positivo con ideas claras, opiniones diferentes pero productivas en beneficio de la educación y prestigio institucional.

Proponen alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos (0,099). Se evidencia que los docentes laboran con responsabilidad, debido a que su trabajo de formador de niños y adolescentes exige una coherencia de vida, un desarrollo emocional equilibrado y una entrega a su vocación de servidor y guía de su intelecto.

TABLA N° 8

RESUMEN AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES					
DIMENSIÓN		TOTAL	V.	V. Máx.	V.
			Promedio Normal	Normal	Máximo Estandarizado
Sociabilidad Pedagógica	SP	12	0,671	0,72	9,319
Habilidades Pedagógicas	HP	12	3,819	4,23	9,028
Desarrollo Emocional	DE	12	0,96	1,13	8,496
Atención a estudiantes con necesidades especiales	AEN E	12	0,784	1,03	7,612
Aplicación de normas y reglamentos	ANR	12	0,952	1,03	9,243
Relaciones con la comunidad	RCC	12	0,815	0,93	8,763
Clima de trabajo	CT	12	0,823	0,93	8,849
TOTAL			8,824		8,759

FUENTE: Encuestas a docentes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"
ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuestas a docentes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"
ELABORACIÓN: Digna Salinas.

Se visualiza en el gráfico que los docentes expresan un promedio estandarizado más elevado de 9,319 puntos en lo concerniente a la sociabilidad pedagógica; además podemos evidenciar un promedio más bajo de 7,612 en relación a la atención que se debe brindar a los estudiantes con necesidades especiales.

TABLA N° 9 COEVALUACIÓN DE DOCENTES (10 PTOS)

Total de docentes coevaluados: 12

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VAORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	1,734	2,310	12	4,044	0,337
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0	1,156	2,695	12	3,851	0,321
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0,192	0	4,235	12	4,427	0,369
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0,576	0,578	2,695	12	3,849	0,321
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0,867	3,465	12	4,332	0,361
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0,289	4,235	12	4,524	0,377
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	0,289	4,235	12	4,524	0,377
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0,096	0,384	0,578	2,695	12	3,753	0,313
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,867	3,08	12	3,947	0,329
TOTAL	-	---	---	---	---		37,251	3,104

FUENTE: Encuestas a docentes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"

ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuestas a docentes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"
ELABORACIÓN: Digna Salinas.

En el gráfico se muestra que los docentes: Ubican el plan anual de actividades académicas en el proyecto institucional (0,037), planificando sus clases diariamente (0,321) y tomando en consideración criterios y opiniones de profesores de la misma asignatura (0,321), existe un adecuado uso del entorno natural para propiciar aprendizajes significativos (0,377), realizando adaptaciones al currículo para integrar a estudiantes con capacidades diferentes (0,329).

Sin embargo se evidencia un bajo uso de las tecnologías de información y comunicación (0,313), lo que puede mejorar utilizando los espacios y recursos que tiene el plantel en función de los requerimientos de los estudiantes en sus aprendizajes.

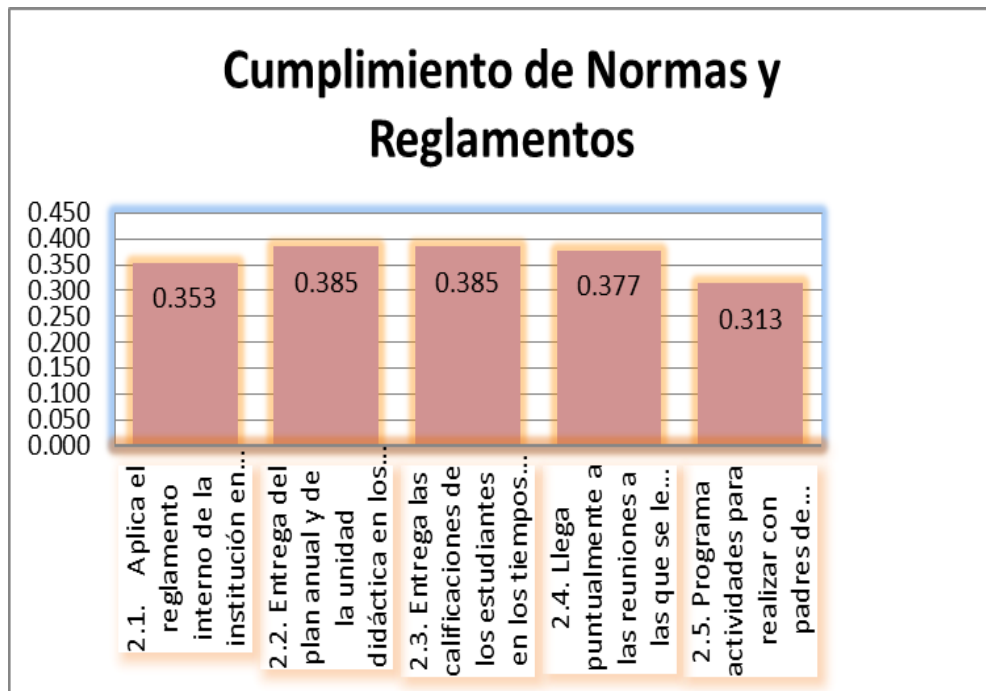
TABLA N° 10

CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	1,156	3,080	12	4,236	0,353

2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	4,62	12	4,62	0,385
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	0	4,62	12	4,62	0,385
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	0,289	4,235	12	4,524	0,377
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	0,576	0,867	2,31	12	3,753	0,313
TOTAL	---	---	---	---	---	---	21,753	1,813

FUENTE: Encuestas a docentes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"
ELABORACIÓN: Digna Salinas.



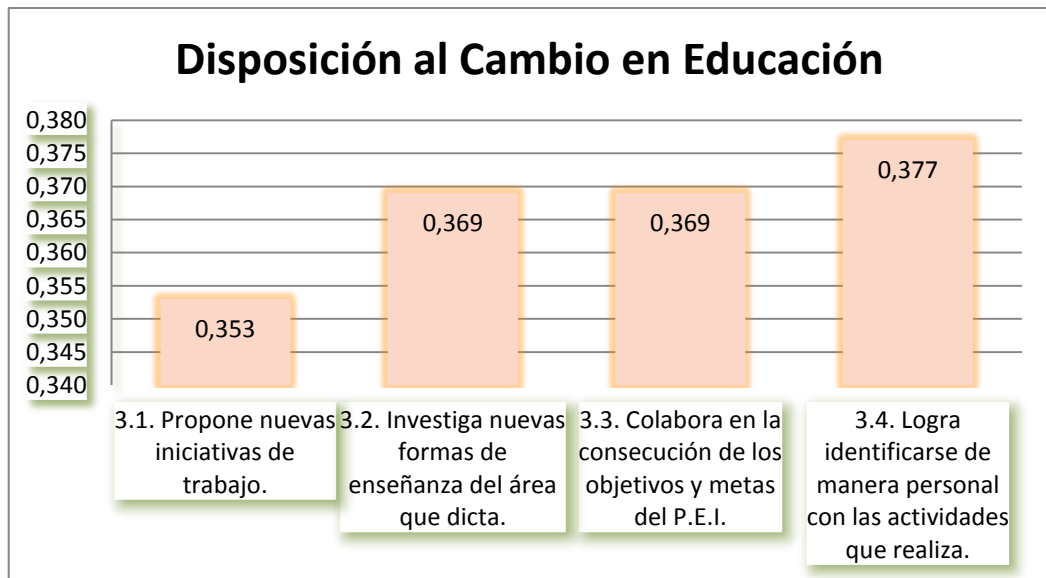
FUENTE: Encuestas a docentes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"
ELABORACIÓN: Digna Salinas.

Los docentes consideran que aplican el reglamento interno del colegio de manera adecuada (0,353) y asisten puntualmente a la institución para cumplir con sus obligaciones diarias (0,377). En el trabajo docente entregan oportunamente el plan anual de actividades (0,385), facilitan los resultados de las evaluaciones a los estudiantes (0,385), comunicando a los padres de familia las fortalezas o debilidades de los estudiantes en sus aprendizajes. Se indica que los docentes cumplen a cabalidad normas y reglamentos dando ejemplo a los estudiantes a la institución educativa y a la sociedad.

TABLA N° 11
DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN.

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACION					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0	1,156	3,08	12	4,236	0,353
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	0,578	3,85	12	4,428	0,369
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	0,578	3,85	12	4,428	0,369
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	0,289	4,235	12	4,524	0,377
TOTAL	--	--	--	---	---	---	17,616	1,468

FUENTE: Encuestas a docentes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"
ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuestas a docentes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"
ELABORACIÓN: Digna Salinas.

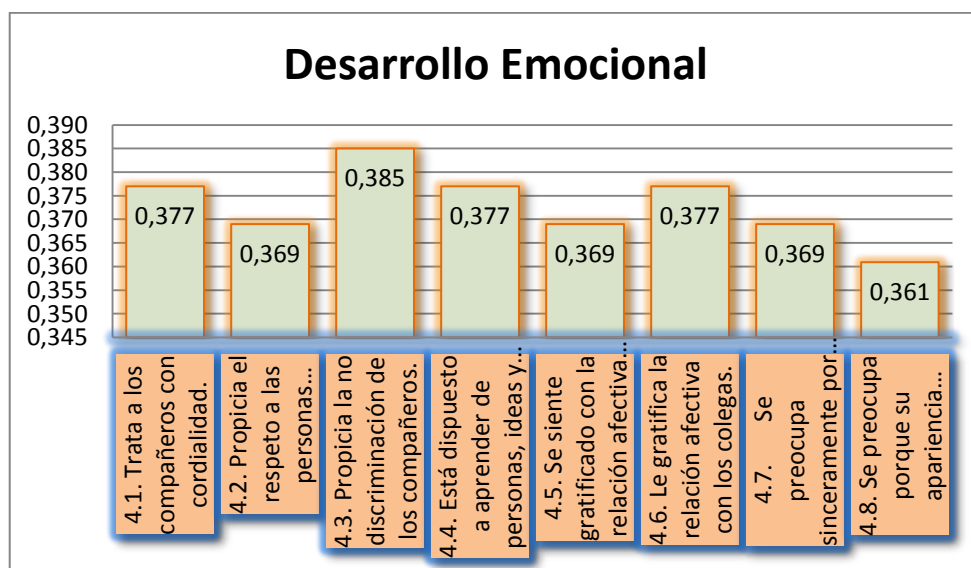
En relación a la dimensión disposición al cambio en educación, los resultados son alentadores para la Institución, los docentes siempre están dispuestos a la investigación de nuevas formas de enseñanza en las asignaturas que dictan (0,369), colaboran permanentemente en la consecución de objetivos y metas del proyecto educativo institucional (0,369) y su trabajo es productivo en beneficio de la educación, sin embargo aún existen limitaciones por parte de los docentes para que propongan nuevas iniciativas de trabajo con mayor eficacia (0,353).

TABLA N° 12

DESARROLLO EMOCIONAL

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0,096	0	0,578	3,85	12	4,524	0,377
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0,578	3,85	12	4,428	0,369
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0	4,62	12	4,62	0,385
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	0,289	4,235	12	4,524	0,377
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0,578	3,85	12	4,428	0,369
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	0,289	4,235	12	4,524	0,377
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	0,578	3,85	12	4,428	0,369
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0,096	0	0	4,235	12	4,331	0,361
TOTAL	--	---	---	---	---	---	35,807	2,984
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								9,369

FUENTE: Encuestas a docentes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"
ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuestas a docentes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"
ELABORACIÓN: Digna Salinas.

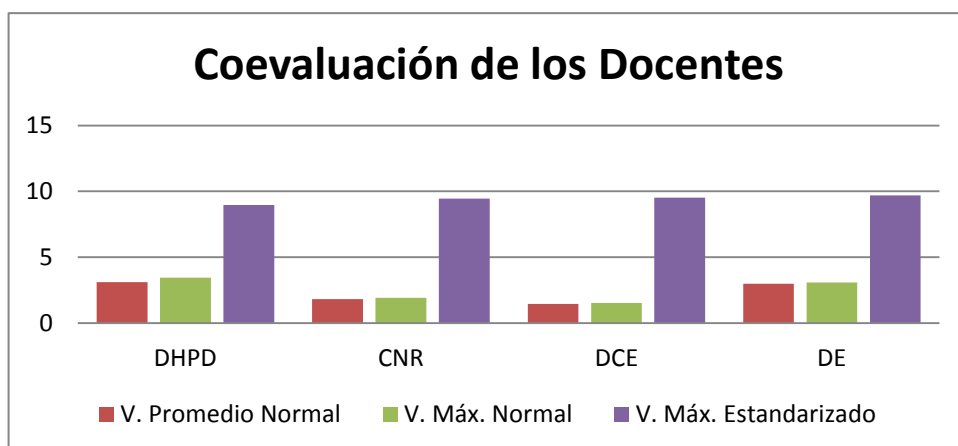
Los docentes en el desarrollo de sus actividades dentro del aula propician el respeto hacia los alumnos con capacidades especiales y la no discriminación de sus compañeros (0,385); están dispuestos a aprender de personas que aporten con ideas, teorías, criterios que vayan en beneficio de la educación en el colegio (0,377). También ponen de manifiesto su interés por la integración de los estudiantes con capacidades especiales, mantienen buenas relaciones entre estudiantes y compañeros de trabajo. Sin embargo se debe fortalecer la relación afectiva con ellos (0,377) y mejorar su presentación personal en el colegio (0,361).

La coevaluación muestra una calificación de 9,369 correspondiente a excelente en el desarrollo emocional y la capacidad que tienen los compañeros en desarrollar en los estudiantes habilidades intelectuales y psicomotrices que conduzcan al joven al razonamiento crítico.

TABLA N° 13
RESUMEN DE LA COEVALUACIÓN A DOCENTES

DIMENSIÓN		TOTAL	V. Promedio Normal	V. Máx. Normal	V. Máx. Estandarizado
Desarrollo de habilidades Pedagógicas y Didácticas	DHPD	12	3,104	3,46	8,971
Cumplimiento de normas y Reglamentos	CNR	12	1,813	1,92	9,443
Disposición al cambio en Educación	DCE	12	1,468	1,54	9,532
Desarrollo Emocional	DE	12	2,984	3,08	9,688
TOTAL			9,369	10	9,409

FUENTE: Encuestas a docentes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"
ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuestas a docentes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"
ELABORACIÓN: Digna Salinas.

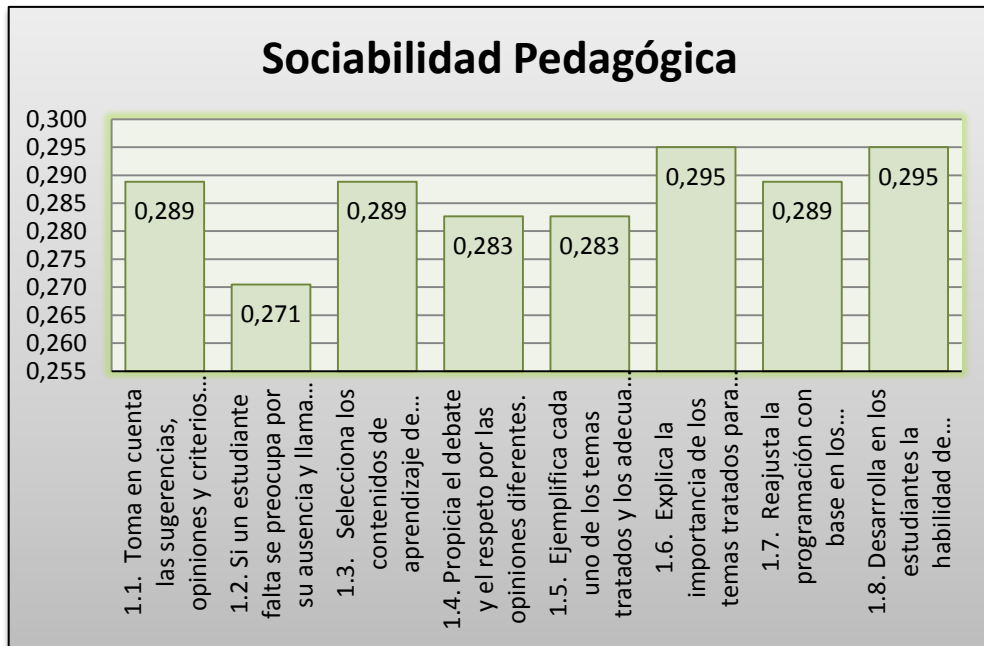
En el instrumento de coevaluación los docentes nos muestran un promedio estandarizado de 9,688 valor elevado en lo referente al desarrollo emocional de los docentes; y un valor de 8,971 en el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas. Se evidencia que la mayoría de los valores son elevados, beneficiando a la juventud que se educa en sus aulas de esta institución.

TABLA N° 14
EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR.
Total de docentes evaluados: 12

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0,221	3,245	12	3,466	0,289
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0,296	0	2,950	12	3,246	0,271
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0,221	3,245	12	3,466	0,289
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	0,442	2,950	12	3,392	0,283
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0,442	2,950	12	3,392	0,283
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	3,540	12	3,54	0,295
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0,221	3,245	12	3,466	0,289
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	0	3,540	12	3,54	0,295
TOTAL	--	--	---	---	---	---	27,508	2,292

FUENTE: Encuesta al rector del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"

ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuesta al rector del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”
ELABORACIÓN: Digna Salinas.

El rector del colegio manifiesta que los docentes toman en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes (0,289). Para la exposición de los aprendizajes seleccionan los contenidos de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes (0,289), en el aula propician el debate y respeto por las opiniones diferentes (0,283), permanentemente explican la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los alumnos (0,295), desarrollando en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.

Se considera ciertas limitaciones por parte de los docentes en la ejemplificación de los temas tratados (0,283), falta de preocupación y comunicación con su representante cuando un estudiante no asiste a clases (0,271). Se deduce que los docentes no aplican el reglamento para hacer conocer la inasistencia de los estudiantes a los padres de familia.

TABLA N° 15
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,221	3,245	12	3,466	0,289
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0,221	3,245	12	3,466	0,289
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0,221	3,245	12	3,466	0,289
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,148	0,221	2,950	12	3,319	0,277
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0,442	2,950	12	3,392	0,283
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	0,148	0,442	2,655	12	3,245	0,270
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	0,221	3,245	12	3,466	0,289
TOTAL	---	---	---	---	---	---	23,82	1,985

FUENTE: Encuesta al rector del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"

ELABORACIÓN: Digna Salinas.



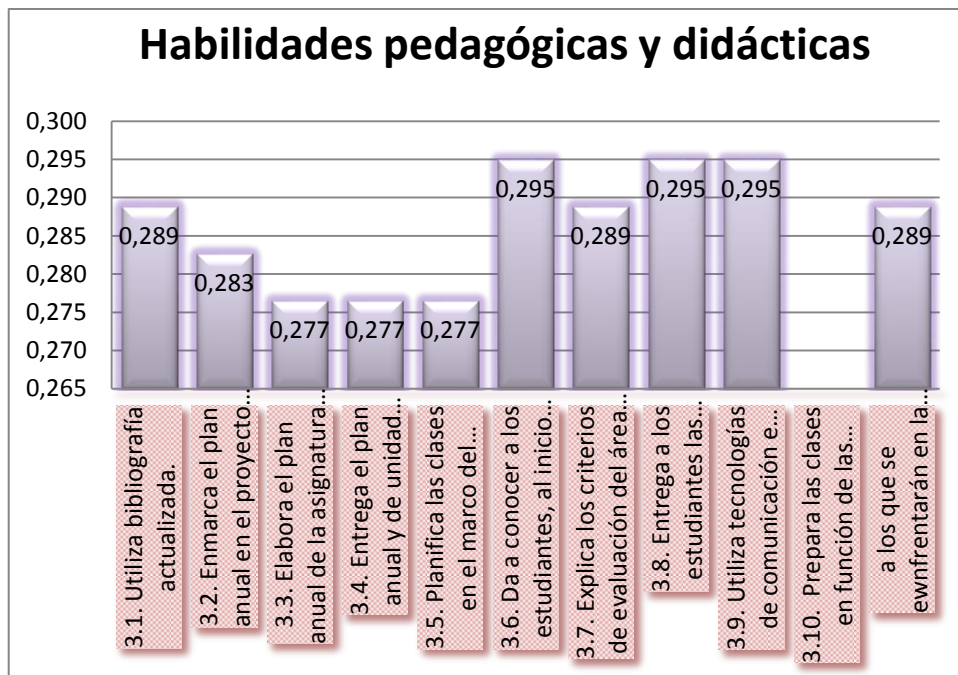
FUENTE: Encuesta al rector del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"

ELABORACIÓN: Digna Salinas.

a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0,221	3,245	12	3,466	0,289
TOTAL	--	--	---	---	---		34,364	2,864

FUENTE: Encuesta al rector del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”

ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuesta al rector del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”

ELABORACIÓN: Digna Salinas.

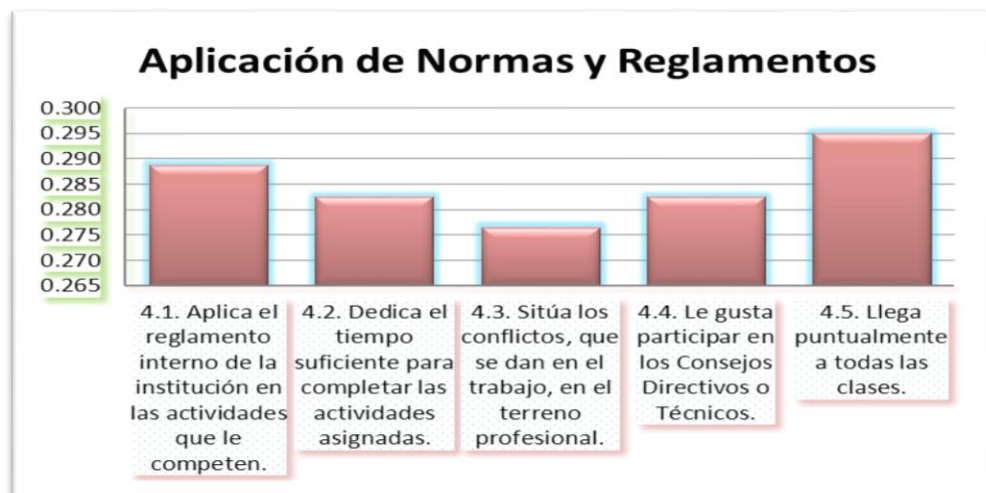
Según el gráfico tenemos que las actividades de los maestros no enmarcan oportunamente en el plan anual del proyecto educativo institucional (0,283), no se entrega la planificación anual y didáctica en los tiempos establecidos por las autoridades (0,277).

Los docentes utilizan una bibliografía actualizada lo que mejora el proceso de enseñanza – aprendizaje (0,289); se hace conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo, la programación, objetivos, criterios de evaluación de la asignatura (0,295); preparan las clases en función de las necesidades de los estudiantes exponiéndoles problemas a los que se enfrentarán en la vida diaria (0,289). Se concluye que existen ciertas dificultades en la elaboración del plan anual y planificación, conforme lo establecido por el Ministerio de Educación.

TABLA N° 17
APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0,221	3,245	12	3,466	0,289
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,442	2,950	12	3,392	0,283
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0,148	0,221	2,950	12	3,319	0,277
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	0,442	2,950	12	3,392	0,283
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0	3,540	12	3,54	0,295
TOTAL	--	--	---	---	---	---	17,109	1,426

FUENTE: Encuesta al rector del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"
ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuesta al rector del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"
ELABORACIÓN: Digna Salinas.

A criterio de los directivos del plantel, los docentes aplican el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen (0,289), dedican el tiempo necesario para cumplir las actividades asignadas y se preocupan por llegar puntualmente a todas las clases. Sin embargo, los maestros llevan los conflictos que

se originan en el trabajo al campo profesional y no participan en la elección de directivos de la institución (0,277).

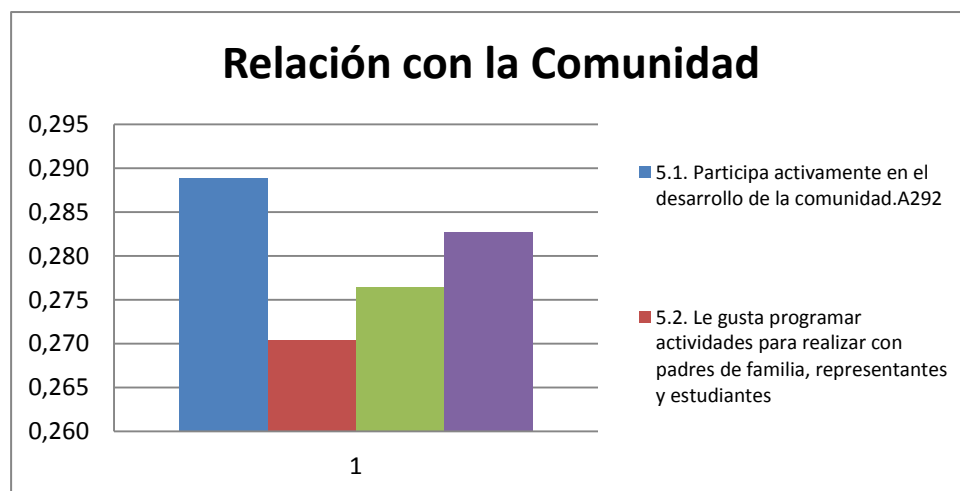
Los docentes son profesionales en el área de la educación, sus deberes y obligaciones se contemplan en las leyes que rigen a las instituciones educativas.

TABLA N° 18
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,221	3,245	12	3,466	0,289
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0,148	0,442	2,655	12	3,245	0,270
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0,663	2,655	12	3,318	0,277
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0,442	2,950	12	3,392	0,283
TOTAL	--	--	---	---	---	---	13,421	1,118
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								9,685

FUENTE: Encuestas al rector del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá".

ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuesta al rector del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"

ELABORACIÓN: Digna Salinas.

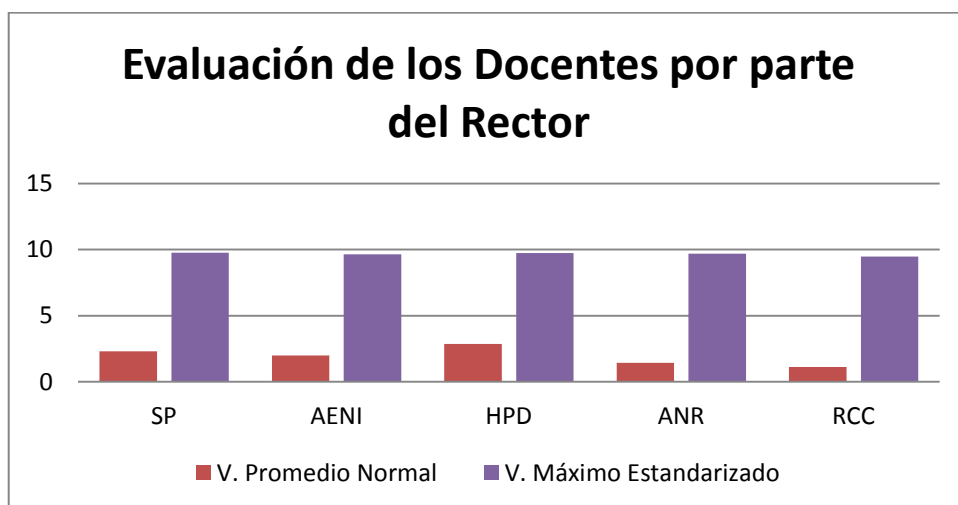
Según el gráfico los docentes participan en el desarrollo de la comunidad (0,289), participan en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad, se muestra que carecen de una fluida comunicación con sus compañeros para diseñar estrategias que permiten fortalecer las prácticas docentes encaminadas a mejorar la calidad de vida de la comunidad, así como también existe limitada participación en las actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes (0,270).

La evaluación de los docentes por parte del rector tiene un total del 9,685 equivalente a excelente, lo que demuestra que los docentes en general cumplen con responsabilidad en todas las dimensiones del proceso de enseñanza – aprendizaje.

TABLA N° 19
EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR

DIMENSIÓN		TOTAL DOCENTES	V. Promedio Normal	V. Máx. Normal	V. Máximo Estandarizado
Sociabilidad Pedagógica	SP	12	2,292	2,35	9,753
Atención a los Estudiantes con Necesidades Individuales	AENI	12	1,985	2,06	9,636
Habilidades Pedagógicas y Didácticas	HPD	12	2,864	2,94	9,741
Aplicación de Normas y Reglamentos	ANR	12	1,426	1,47	9,701
Relaciones con la Comunidad	RCC	12	1,118	1,18	9,475
TOTAL			9,685	10	9,661

FUENTE: Encuesta al rector del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”
ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuesta al rector del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”
ELABORACIÓN: Digna Salinas.

El rector de la institución educativa da a conocer mediante el instrumento aplicado sobre los docentes un promedio estandarizado de 9,741 puntos en habilidades pedagógicas y didácticas lo que nos demuestra un excelente desenvolvimiento, y un puntaje más bajo con relación a los demás de 9,475 puntos en lo que se refiere a la comunidad.

TABLA N° 20

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

Total de docentes evaluados: 12

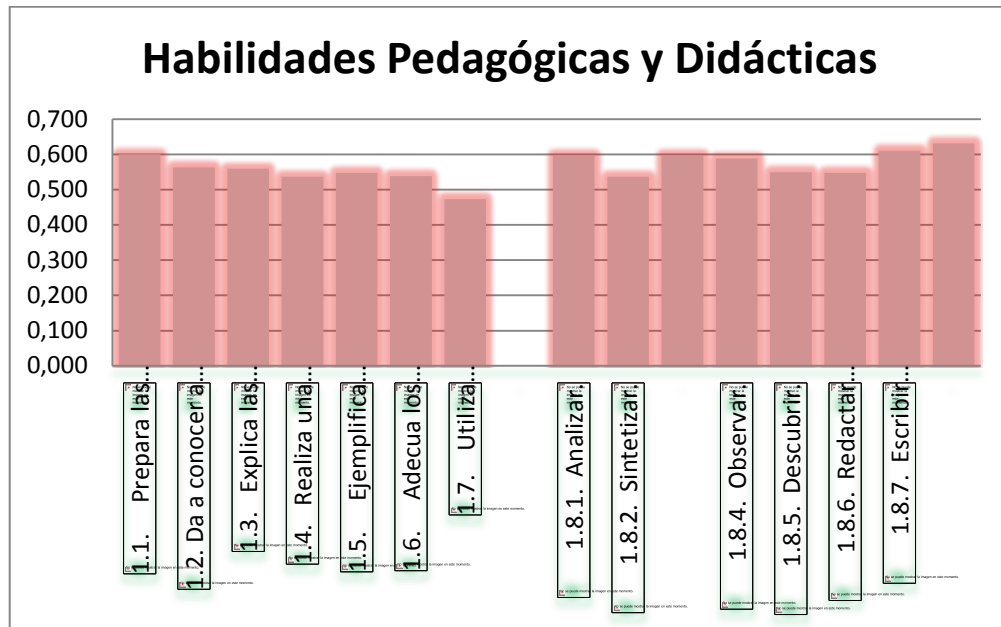
Total de estudiantes: 108

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,528	6,354	10,6	47,302	108	64,784	0,600
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	0,88	4,589	18,55	36,712	108	60,731	0,562
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	0,528	4,236	15,37	40,242	108	60,376	0,559
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	1,936	5,295	11,13	39,536	108	57,897	0,536
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	0,88	6,001	14,84	37,418	108	59,139	0,548
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	1,408	6,354	16,43	33,888	108	58,08	0,538
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	2,112	6,707	15,37	26,828	108	51,017	0,472
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	0,528	3,883	9,01	50,832	108	64,253	0,595
1.8.2. Sintetizar.	0	1,408	4,236	21,2	31,064	108	57,908	0,536
1.8.3. Reflexionar.	0	0,88	2,824	14,84	45,89	108	64,434	0,597
1.8.4. Observar.	0	0,704	5,648	10,6	46,596	108	63,548	0,588
1.8.5. Descubrir.	0	1,584	3,883	14,31	39,536	108	59,313	0,549
1.8.6. Redactar con claridad.	0	0,88	6,354	15,9	36,006	108	59,14	0,548
1.8.7. Escribir correctamente.	0	1,056	2,118	13,25	49,42	108	65,844	0,610

1.8.8. comprensivamente.	Leer	0	0	1,059	12,72	54,362	108	68,141	0,631
TOTAL		---	---	---	---	---	---	914,605	8,469

FUENTE: Encuesta a estudiantes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"

ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuesta a estudiantes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá."

ELABORACIÓN: Digna Salinas.

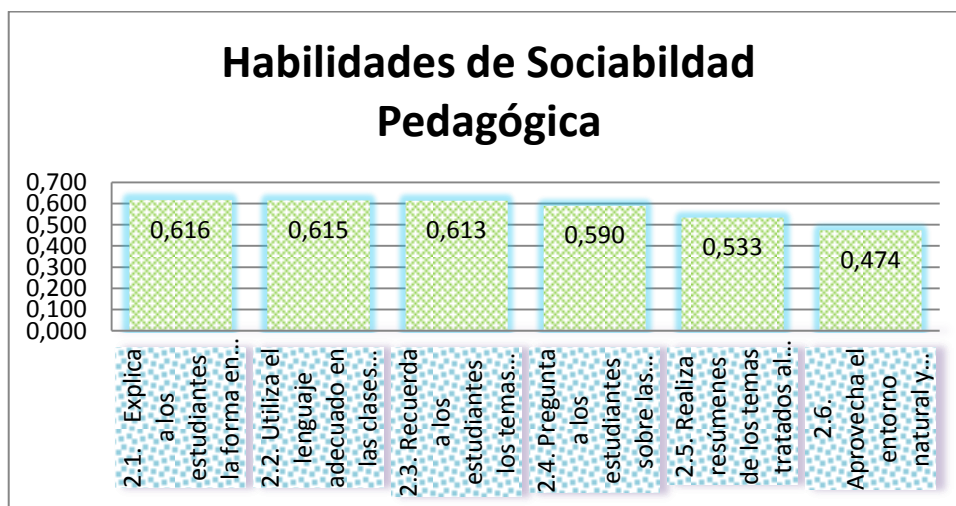
En el gráfico de la evaluación de la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas, los estudiantes consideran que sus docentes si preparan las clases en función de sus necesidades (0,600), les informan sobre la programación y los objetivos de cada asignatura al inicio del año lectivo y hacen comparaciones relacionados con los diferentes temas a tratarse, motiva las clases a través de una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido a fin de marcar el interés de los alumnos por estudiar e investigar.

Se aprecia ciertas falencias que no permiten un adecuado desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje: No utilizan tecnologías de comunicación e información para sus clases (0,472), no potencian el uso de estas herramientas tan necesarias dentro de la educación, debido a que la escuela debe integrar también la nueva cultura: alfabetización digital, fuente de información, instrumento de productividad para realizar trabajos, material didáctico, instrumento cognitivo. Obviamente la escuela debe acercar a los estudiantes la cultura de hoy, no la cultura de ayer.

TABLA N° 21
HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	0,352	1,765	5,83	58,598	108	66,545	0,616
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	0,88	4,236	6,89	54,362	108	66,368	0,615
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	0,528	2,824	16,96	45,89	108	66,202	0,613
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	0,704	3,53	16,43	43,066	108	63,73	0,590
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	0,176	8,825	19,61	28,946	108	57,557	0,533
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	2,112	5,648	20,14	23,298	108	51,198	0,474
TOTAL	---	---	---	---	---		371,600	3,441

FUENTE: Encuesta a estudiantes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"
ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuesta a estudiantes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"
ELABORACIÓN: Digna Salinas.

A criterio de los estudiantes, los docentes en el desarrollo de las actividades en el aula recuerdan a sus alumnos los temas enseñados en la clase anterior (0,613), para verificar los contenidos aprendidos, al final de la clase se realiza un recuento de

lo estudiado con las ideas más importantes; los contenidos de las clases son de fácil comprensión debido a que los docentes utilizan un lenguaje adecuado.

Se evidencia que no se aprovecha de manera constante el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje (0,474).

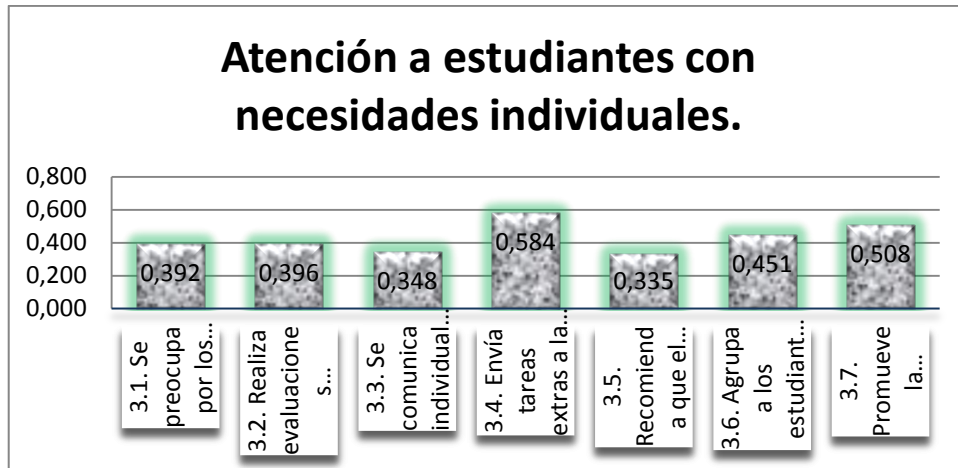
Según lo indicado el aprendizaje y medio ambiente están ligados por lazos muy fuertes, pues no hay aprendizaje sin contacto e interacción con el entorno y esto debemos practicar para lograr aprendizajes significativos.

TABLA N° 22
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	2,288	11,3	9,01	19,768	108	42,362	0,392
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	2,464	7,766	16,96	15,532	108	42,722	0,396
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	4,4	8,119	9,54	15,532	108	37,591	0,348
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	1,056	4,942	13,25	43,772	108	63,020	0,584
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	3,168	6,354	13,25	13,414	108	36,186	0,335
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	2,288	8,472	15,37	22,592	108	48,722	0,451
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	1,76	6,354	16,43	30,358	108	54,902	0,508
TOTAL	---	---	---	---	---		325,505	3,014

FUENTE: Encuesta a estudiantes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"

ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuesta a estudiantes del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”
ELABORACIÓN: Digna Salinas.

En el gráfico se aprecia que los docentes al concluir cada clase realizan evaluaciones y proceden a enviar tareas extra – clase. Agrupan a los estudiantes que presentan problemas dándoles un trato diferente de manera que a través del uso de estrategias adecuadas potencien sus habilidades y destrezas.

Los docentes deben preocuparse por mantenerse comunicados con los padres de familia o representados (0,348) para informarles sobre los problemas de aprendizaje de los estudiantes, y así mismo recomendarles el apoyo de un profesional especializado, es muy importante que el diagnóstico y si es necesario el tratamiento, sean realizados lo más pronto posible, es la manera de apoyar al adolescente a que supere las dificultades detectadas y evitar que se generen otros problemas que afecten su desarrollo emocional y conductual.

**TABLA N° 23
RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES**

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	0,352	3,177	4,77	61,422	108	69,721	0,646
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	0,176	3,883	10,07	52,244	108	66,373	0,615
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0,88	2,824	10,6	52,244	108	66,548	0,616
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,528	3,53	20,14	38,124	108	62,322	0,577

4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	2,112	3,53	15,9	31,77	108	53,312	0,494
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	1,232	3,177	7,42	51,538	108	63,367	0,587
TOTAL	---	---	---	---	---	---	381,643	3,534
PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS								18,457

FUENTE: Encuesta a estudiantes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"

ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuesta a estudiantes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"

ELABORACIÓN: Digna Salinas.

Los estudiantes están conscientes que los docentes en el desarrollo de sus actividades en el colegio enseñan a sus alumnos a respetar a las personas con capacidades diferentes (0,646) e impedir que sean discriminados (0,615), manteniendo buena empatía y relaciones en el aula. Pero si deja entrever que falta la habilidad de los docentes para resolver de forma adecuada los conflictos indisciplinarios que se presentan en el aula (0,494). En el desarrollo de los aprendizajes toman muy en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes, haciendo así una clase dinámica y participativa.

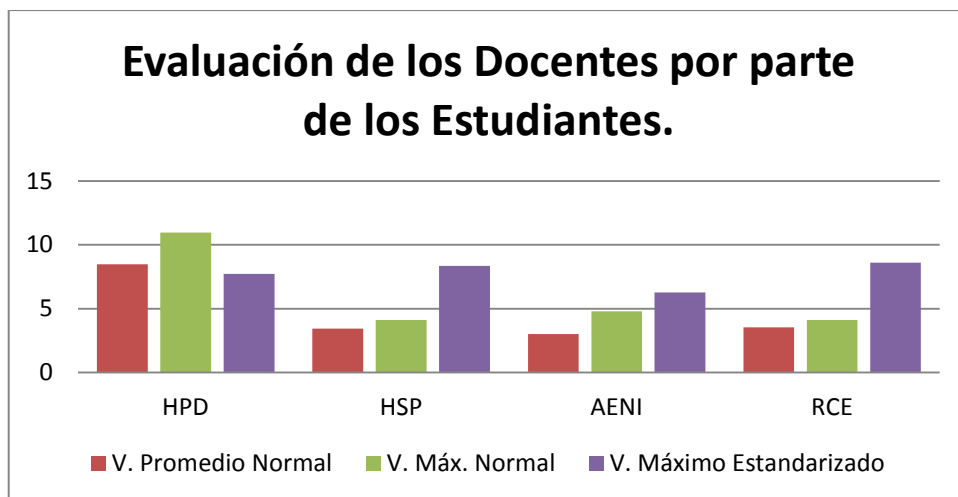
Como conclusión se puede decir que las buenas relaciones entre docentes y alumnos siempre va a ser beneficiosa, ya sea para el docente, quien puede desenvolverse como profesional con la satisfacción de haber realizado un buen trabajo, y para el alumno quien recibió una educación de calidad que le puede servir para desarrollarse en la vida y aumentar su capital cultural.

TABLA N° 24
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

DIMENSIÓN		TOTAL ALUMNOS	V. Promedio Normal	V. Máx. Normal	V. Máximo Estandarizado
Habilidades Pedagógicas y Didácticas	HPD	108	8,469	10,97	7,720
Habilidades de Sociabilidad Pedagógica	HSP	108	3,441	4,12	8,352
Atención a los Estudiantes con Necesidades Individuales	AENI	108	3,014	4,8	6,279
Relaciones con los Estudiantes	RCE	108	3,534	4,11	8,599
TOTAL			18,458	24	7,737

FUENTE: Encuesta a estudiantes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"

ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuesta a estudiantes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"

ELABORACIÓN: Digna Salinas.

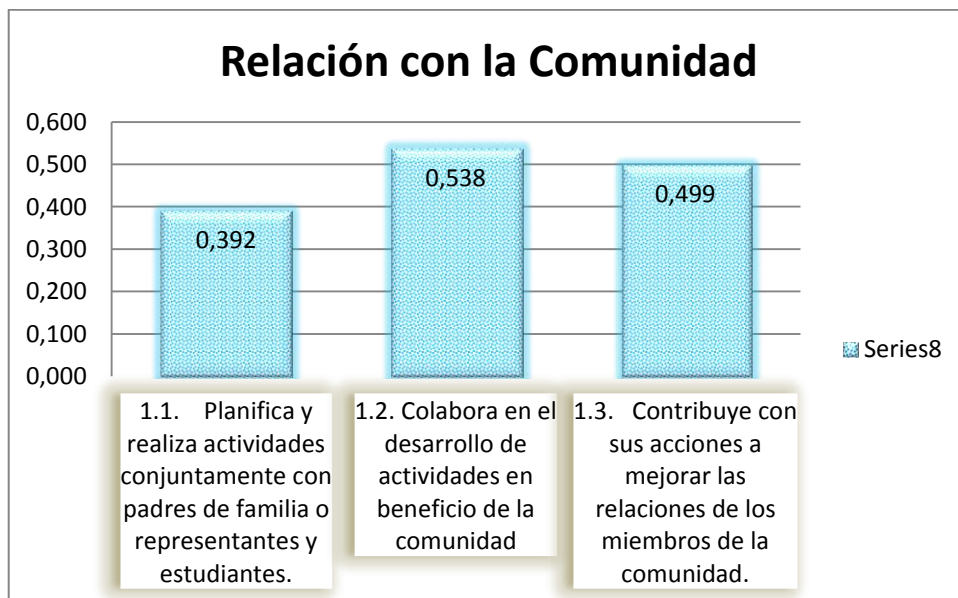
De acuerdo a la información lograda de los estudiantes que evalúan a los docentes se puede expresar, que en la dimensión sobre las relaciones con los estudiantes alcanza un promedio estandarizado de 8,595 siendo el más elevado con relación a los demás y de 6,279 en la atención de los estudiantes con necesidades individuales, por lo que se visualiza que los docentes deben capacitarse en este ámbito, pedir apoyo a personal especializado, trabajar con materiales didácticos adecuados, y trabajar juntos para que cada estudiante logre los aprendizajes esperados.

TABLA N° 25
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O
REPRESENTANTES (16 PTOS).

Total de Padres de Familia: 65
Total de Docentes evaluados: 12
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	2,321	7,999	7,584	7,587	65	25,491	0,392
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	1,688	5,894	11,376	16,017	65	34,975	0,538
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	1,477	7,999	9,48	13,488	65	32,444	0,499
TOTAL	-	---	---	---	---		92,910	1,429

FUENTE: Encuesta a estudiantes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"
 ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuesta a padres de familia del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"
 ELABORACIÓN: Digna Salinas.

Los padres de familia consideran que los docentes no cumplen diariamente con la planificación de sus actividades (0,392), no contribuyen con sus acciones a mejorar

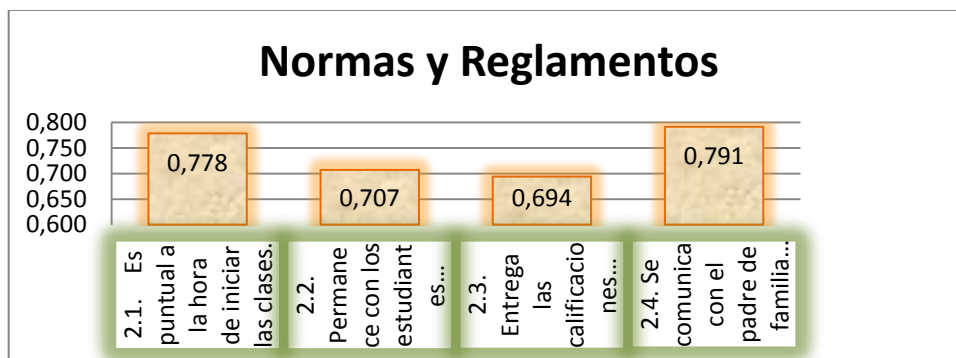
las relaciones de los miembros de la comunidad (0,499) para propiciar un ambiente favorable de comunicación que les permitan participar activamente en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes. La relación del educando con la comunidad es de gran importancia en el ámbito educativo ya que fija, de una manera u otra, aspectos relevantes en las características de la educación. Para conseguir esto es fundamental que se trabaje conjuntamente con la comunidad, ya que ella es parte educadora y agente socializador de los alumnos. Los factores económicos, sociales, culturales, religiosos, entre otros, forman parte de una comunidad que ve reflejada en la educación.

TABLA N° 26
NORMAS Y REGLAMENTOS

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	0,422	0,421	5,056	44,679	65	50,578	0,778
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	1,266	0,842	5,056	38,778	65	45,942	0,707
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	0,633	2,947	6,952	34,563	65	45,095	0,694
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	10,56	1,684	11,376	27,819	65	51,434	0,791
TOTAL	---	---	---	---	---	---	193,049	2,970

FUENTE: Encuesta a padres de familia del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"

ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuesta a padres de familia del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"

ELABORACIÓN: Digna Salinas.

La información proporcionada por los padres de familia en la dimensión normas y reglamentos, manifiesta que los docentes no cumplen a cabalidad con lo establecido en la institución debido a que no permanecen con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo guiando el proceso de aprendizaje (0,707), no existe una entrega oportuna de las evaluaciones y calificaciones (0,694), lo que incide en el rendimiento de los estudiantes.

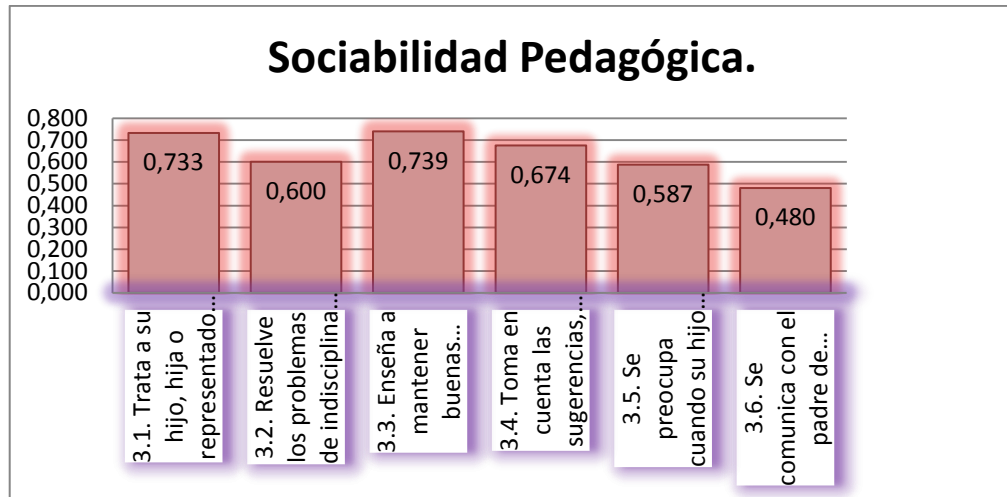
Cabe destacar su puntualidad a la hora de iniciar las clases y la comunicación constante para informar a los padres de familia sobre el rendimiento académico de sus representados.

TABLA N° 27
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0,422	3,368	5,056	38,778	65	47,624	0,733
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	1,266	1,684	13,272	22,761	65	38,983	0,600
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0,633	1,684	9,48	36,249	65	48,046	0,739
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	1,055	3,789	12,008	26,976	65	43,828	0,674
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	1,688	5,473	5,688	25,29	65	38,139	0,587
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	1,899	5,052	10,744	13,488	65	31,183	0,480
TOTAL	---	---	---	---	---	---	247,803	3,812

FUENTE: Encuesta a padres de familia del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"

ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuesta a padres de familia del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”
ELABORACIÓN: Digna Salinas.

Los padres de familia se dan cuenta que los docentes enseñan a mantener buenas relaciones entre estudiantes (0,739), motivando en ellos un trato de cortesía y respeto (0,733). Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de sus hijos o representados. Se muestra una cierta limitación en la comunicación con los padres de familia a través de notas escritas y/o entrevistas para mantenerles comunicados y en función de la información que los padres reciben de la escuela pueden hacer propuestas de participación enriquecedora para el proceso educativo.

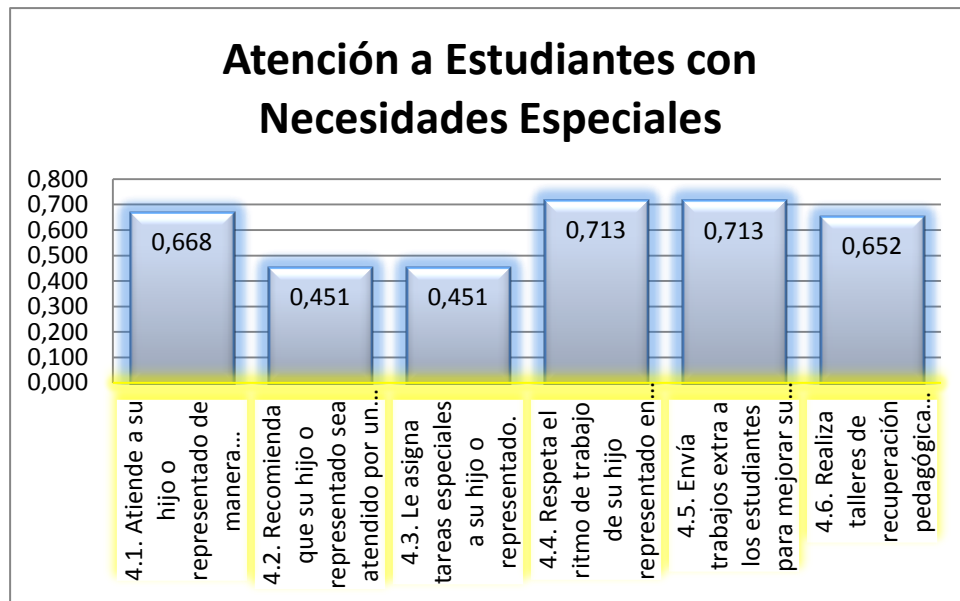
TABLA N° 28

ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VAORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	0,633	3,368	13,272	26,133	65	43,406	0,668
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	1,899	4,631	7,584	15,174	65	29,288	0,451
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	8,844	5,473	9,48	13,488	65	29,288	0,451
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	0,844	2,526	7,584	35,406	65	46,36	0,713
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	0,422	2,105	12,64	31,191	65	46,358	0,713

4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	0,633	4,21	8,848	28,662	65	42,353	0,652
TOTAL	---	---	---	---	---	---	237,053	3,647
PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS								11,859

FUENTE: Encuesta a padres de familia del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"
ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuesta a padres de familia del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"
ELABORACIÓN: Digna Salinas.

En el gráfico de la dimensión, atención a estudiantes con necesidades individuales los padres de familia manifiestan que los docentes tienen algunas falencias en el desarrollo de sus actividades, entre ellas: no se asigna tareas específicas para desarrollar habilidades y destrezas en sus hijos (0,451), no recomiendan la atención oportuna con un profesional especializado para evitar inconvenientes en la educación de sus hijos (0,451) y no se desarrollan tareas de recuperación pedagógica (extra clase) con el fin de retroalimentar los contenidos no asimilados en la hora de clase.

La evaluación de los docentes por parte de los padres de familia tiene un total de 11,86/16, se evidencia que los docentes no cumplen a satisfacción con las expectativas de los padres de familia en cuanto a la educación de sus hijos, por lo que se debe concienciar a los docentes el cambio de ciertas actitudes para mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje en la institución.

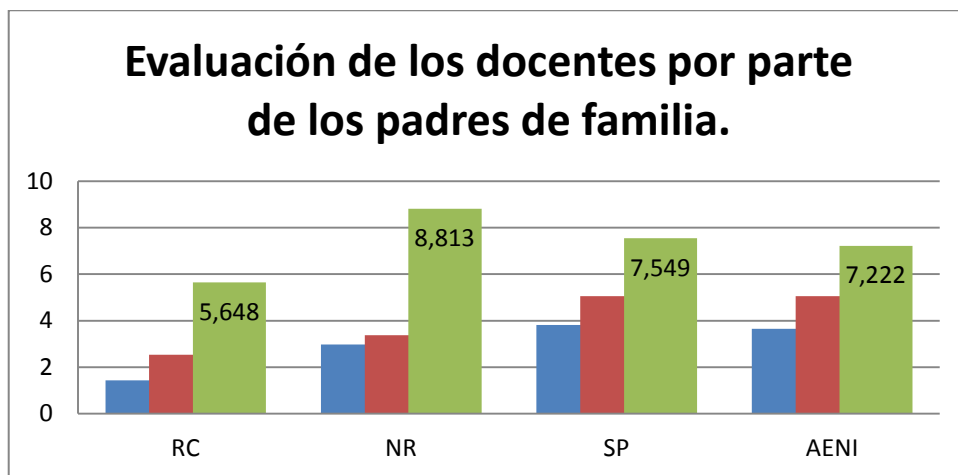
TABLA N° 29

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PADRES DE FAMILIA

DIMENSIÓN		TOTAL ENCUESTAS	V. Promedio Normal	V. Máx. Normal	V. Máximo Estandarizado
Relación con la Comunidad	RC	65	1,429	2,53	5,648
Normas y Reglamentos	NR	65	2,97	3,37	8,813
Sociabilidad Pedagógica	SP	65	3,812	5,05	7,549
Atención a los Estudiantes con Necesidades individuales	AENI	65	3,647	5,05	7,222
TOTAL			11,858	16	7,308

FUENTE: Encuesta a padres de familia del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"

ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuesta a padres de familia del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"

ELABORACIÓN: Digna Salinas.

De acuerdo a los resultados obtenidos de los padres de familia tenemos que el valor más bajo de promedio estandarizado es de la dimensión de relación con la comunidad 5,648 y el más alto en la dimensión de normas y reglamentos (8,813).

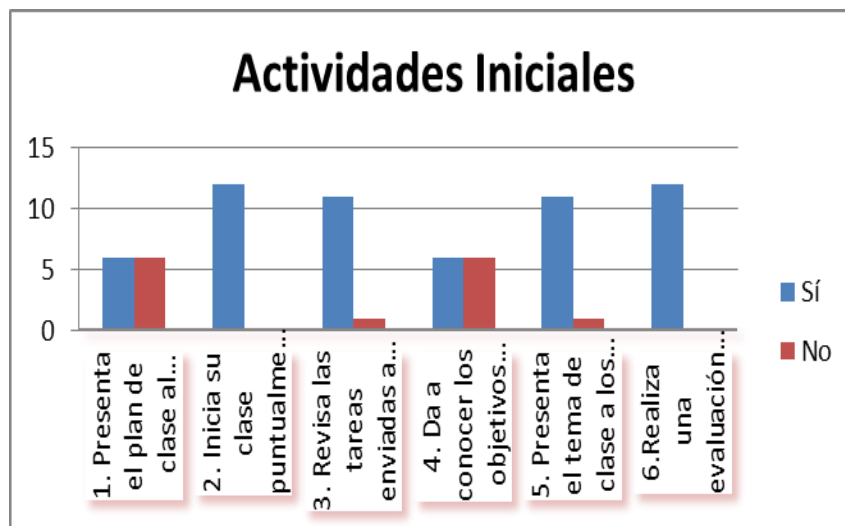
TABLA N° 30
OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE (30 PTOS)

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	6	6

2. Inicia su clase puntualmente.	12	0
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	11	1
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	6	6
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	11	1
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	12	0
Total respuestas	58	14
Puntaje total.	72,50	0,00
Puntaje promedio.	6,04	0,00

FUENTE: Observación de la clase a docentes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"
ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Observación de la clase a docentes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"
ELABORACIÓN: Digna Salinas.

Luego de la observación de una clase se puede apreciar con normalidad el desarrollo de la actividad, sobresaliendo algunos criterios como: El inicio puntual de la clase, la presentación del tema, la revisión de tareas, y el 50% de maestros presentan el plan de clase al observador y da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes, estos referentes permiten darse cuenta que los docentes planifican diariamente su clase y las desarrollan de conformidad con los requerimientos planteados por las autoridades en las herramientas curriculares como son: Plan Educativo Institucional, Plan Curricular Institucional, Plan Didáctico Anual, Plan de Unidad y Plan de Clase

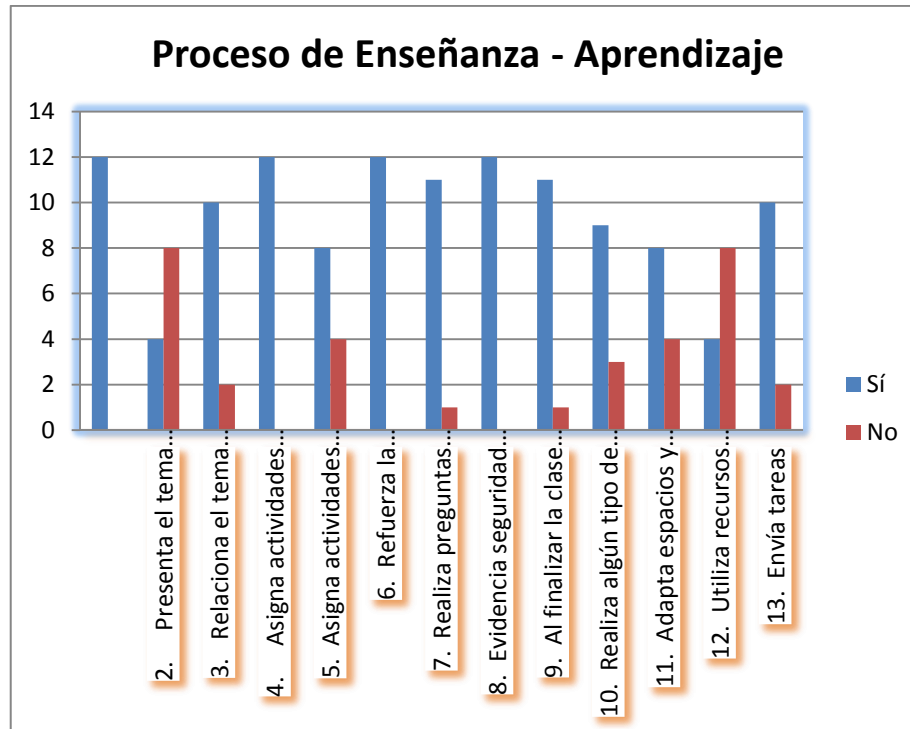
TABLA N° 31

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	12	0
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	4	8
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	10	2
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	12	0
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	8	4
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	12	0
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	11	1
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	12	0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	11	1
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	9	3
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	8	4
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	4	8
13. Envía tareas	10	2
Total respuestas	123	33
Puntaje total.	154	0
Puntaje promedio.	12,81	0,00

FUENTE: Observación de la clase a docentes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"

ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Observación de la clase a docentes del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”
ELABORACIÓN: Digna Salinas.

En el proceso enseñanza–aprendizaje tenemos un puntaje promedio de 12,81/ 15, lo cual evidencia la experiencia profesional del docente, todos los docentes considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida de la clase y refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad; envían tareas extra clase, las evaluaciones previas, el desarrollo exitoso de las actividades en clase, la interacción entre estudiantes–maestros en la clase y la adaptación de espacios y recursos de las actividades propuestas.

Existen también aspectos negativos como: no se utilizan recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase, además se limita el refuerzo de contenidos a los estudiantes fuera del aula, debido a que la retroalimentación que podemos dar como profesores tiene un impacto mucho mayor del que usualmente somos conscientes.

Es claro que la forma de dar una clase es tan importante como el contenido. El mismo contenido puede generar motivación o desmotivación dependiendo de cómo se desarrolla el proceso y del interés que tenga el estudiante de ser el único responsable de lograr aprendizaje significativo con la debida orientación del docente.

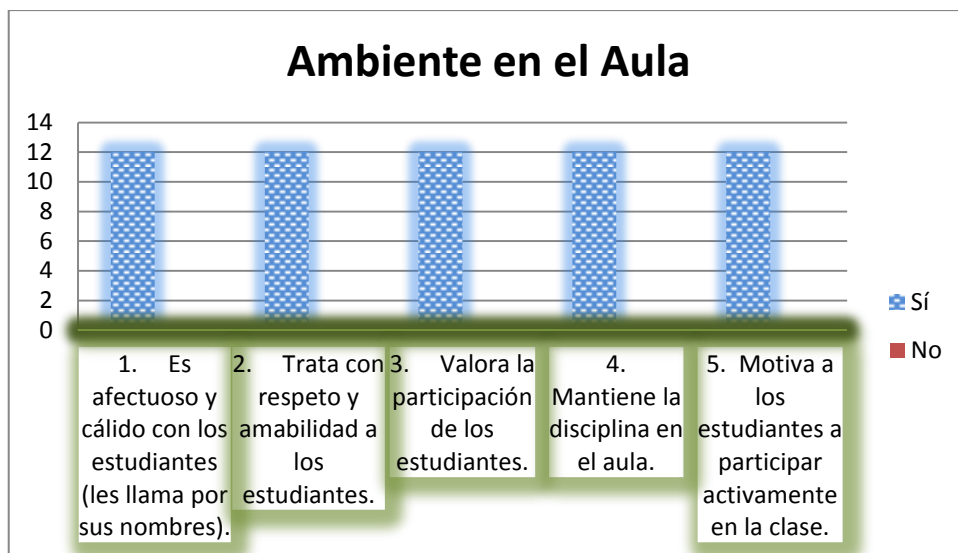
TABLA N° 32

C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	12	0
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	12	0
3. Valora la participación de los estudiantes.	12	0
4. Mantiene la disciplina en el aula.	12	0
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	12	0
Total respuestas	60	0
Puntaje total.	75,0	0,0
Puntaje promedio.	6,25	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	25,10	-

FUENTE: Observación de la clase a docentes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"

ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Observación de la clase a docentes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"

ELABORACIÓN: Digna Salinas.

El docente se desarrolla en un ambiente de aula positivo, donde se permite una comunicación eficaz con sus estudiantes enmarcadas en el respeto, disciplina, amabilidad, participación activa de los estudiantes, es decir en un ambiente motivador. El puntaje de la observación de la clase es de 25.10 / 30 puntos lo que

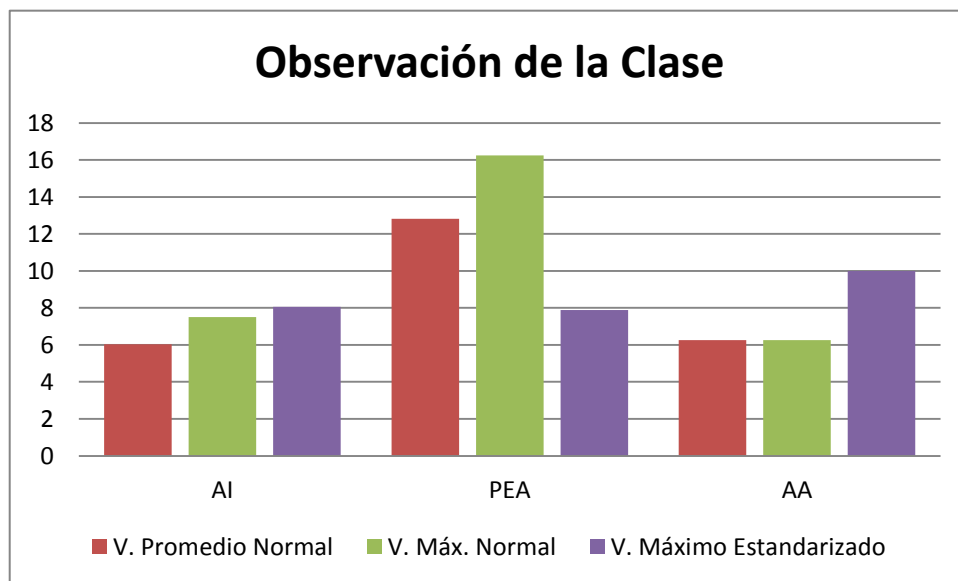
permite darse cuenta del profesionalismo de los docentes en el desarrollo de su trabajo.

TABLA N° 33

OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE.

DIMENSIÓN		V. Promedio Normal	V. Máx. Normal	V. Máximo Estandarizado
Actividades Iniciales	AI	6,04	7,5	8,053
Proceso de Enseñanza Aprendizaje	PEA	12,81	16,25	7,883
Ambiente en el Aula	AA	6,25	6,25	10,000
TOTAL			30	8,645

FUENTE: Observación de la clase a docentes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"
ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Observación de la clase a docentes del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"
ELABORACIÓN: Digna Salinas.

Luego del análisis de los resultados obtenidos de la observación de la clase por parte del maestrante, obtenemos que el valor más bajo se encuentra en la dimensión del proceso de enseñanza aprendizaje (7,883) y el más alto en ambiente del aula (10). Se muestra que los docentes y estudiantes disfrutaron en el desarrollo de las diferentes asignaturas.

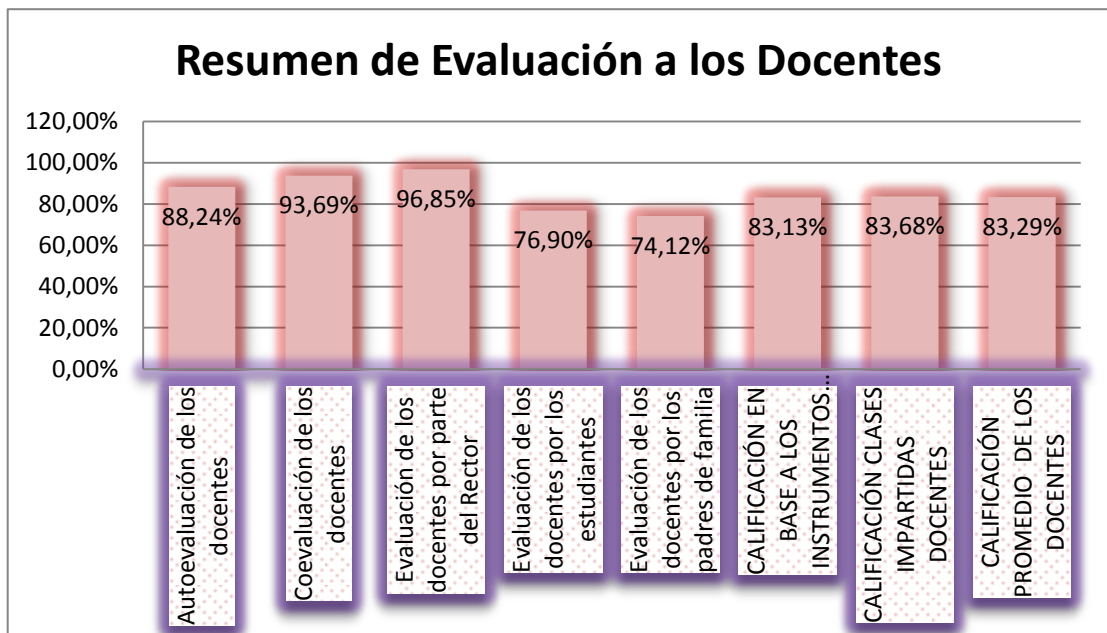
TABLA N° 34

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	%	CAT.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	8,824/10	88,24%		
Coevaluación de los docentes	9,369/10	93,69%		
Evaluación de los docentes por parte del Rector	9,685/10	96,85%		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	18,457/24	76,90%		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	11,859/16	74,12%		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	58,194/70	83,13%		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	25,104/30	83,68%		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	83,298/100	83,29%	A	EXCELENTE

FUENTE: Encuestas del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"

ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuestas del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"

ELABORACIÓN: Digna Salinas.

En el instrumento de autoevaluación de los docentes, de acuerdo a las diferentes dimensiones se deduce que un 88,24% cumplen con lo que se refiere a la

sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas, desarrollo emocional, normas y reglamentos, y el clima de trabajo; es decir que permiten el buen desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, además en lo que se refiere a la atención que se brinda a los estudiantes con necesidades especiales, el promedio es bajo.

De los resultados obtenidos en la coevaluación de los docentes según las cuatro dimensiones que se evalúan manifiesto que el 93,69% de los docentes cumplen con las habilidades pedagógicas y didácticas, la aplicación de las normas y reglamentos para obtener una autorregulación y cumplimiento de las actividades en la institución educativa, siendo positivo para el desarrollo de los estudiantes.

La información obtenida de la evaluación a los docentes realizado por el rector se evidencia un valor elevado de 96,85 % en habilidades pedagógicas y didácticas, enmarcan el plan anual en el Proyecto Educativo Institucional compartiendo estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo institucional; sin embargo podemos ver que falta involucrarse un poco más en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.

En la evaluación realizada a los docentes por parte de los estudiantes, un 76,90% expresan que existe buenas relaciones con los estudiantes, les enseñan a respetar a las personas diferentes promoviendo la integración espontánea y al ritmo de la clase.

Los padres de familia manifiestan que un 74,12% siempre realizan talleres de recuperación pedagógica, enseñan el cumplimiento de normas y reglamento, apuntando a un adecuado desarrollo y crecimiento de la sociabilidad a nivel personal y social, el involucramiento de los docentes en la relación con la comunidad es bajo.

De conformidad con los resultados obtenidos que corresponden a la calificación en base a la aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño profesional docente: en base a los instrumentos aplicados (83,13%), clases impartidas por los docentes (83,68%) y calificación promedio de los docentes de (83,29%), en base a

los resultados expuestos el desempeño profesional docente se ubica en la **Categoría A equivalente a Excelente.**

Dados estos resultados se considera que la educación en el colegio “COMPENSATORIO ARTESANAL DE GONZANAMÁ” está dirigida por profesionales en la educación que buscan en todo momento mejorar la calidad de los aprendizajes en el plantel.

DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO.

TABLA N° 35

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR

20 PUNTOS

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233

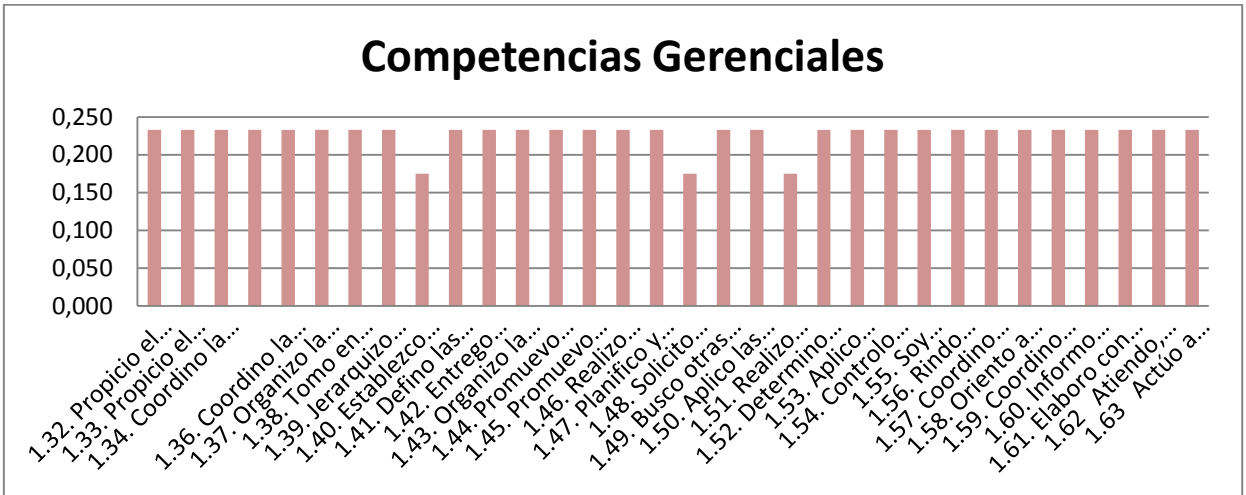
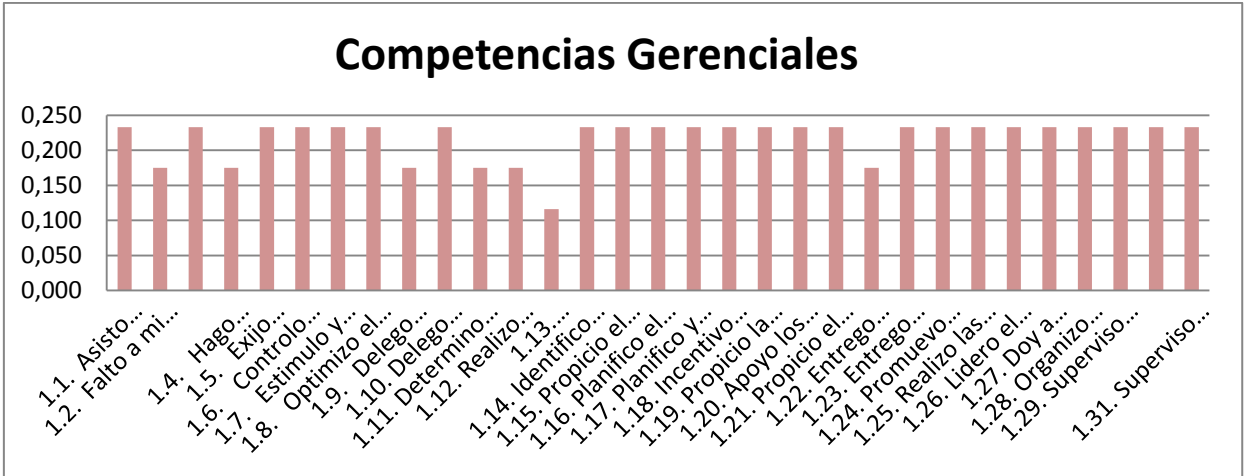
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233

1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175

1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14,040	14,040

FUENTE: Encuesta al rector del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"

ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuesta al rector del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”
 ELABORACIÓN: Digna Salinas.

Los directivos del colegio consideran que sus fortalezas en el desarrollo de sus actividades como administradores y gestores, las realizan en beneficio de la institución entre las competencias gerenciales con mayor puntaje se detallan a continuación:

Coordinan la planificación institucional antes del inicio del año (0,233); mantiene permanentemente actualizado al personal administrativo (0,233); Se preocupa por la conformación del Comité Central de Padres de Familia así como de la ejecución del Manual de Convivencia (0,233) tomando en cuenta a los padres de familia en el desarrollo de actividades que permitan fortalecer valores humanos en el plantel y promueve la innovación pedagógica a los docentes.

En el área de control se aplican las normas legales presupuestarias (0,233) y señalan procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal (0,233) que permiten robustecer el movimiento financiero institucional para informar oportunamente sobre la ejecución de los recursos recaudados a los organismos externos de la institución. Cabe destacar que en la competencia gerencial del rector falta potenciar aún más las relaciones entre los miembros de la comunidad para transformar los conflictos en una oportunidad para la convivencia. (0,116).

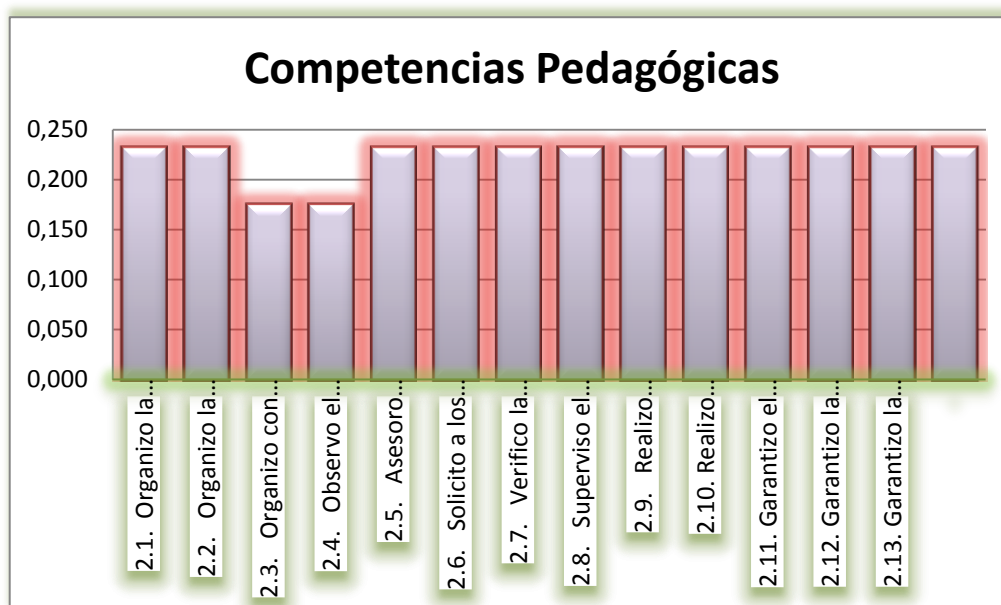
TABLA N° 36
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,000	0	1	0	0,233
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	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	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233

2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3,146	3,146

FUENTE: Encuesta al rector del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"

ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuesta al rector del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"

ELABORACIÓN: Digna Salinas.

El rector del plantel manifiesta que dentro de las actividades a cumplir tiene prioridad: Organizar la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico (0,233) y la participación del personal docente, administrativo y representante de los estudiantes; orientar a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los alumnos (0,233); asesorar directamente al personal docente en metodologías de enseñanza para que los aprendizaje sean significativos (0,233) y garantizar la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.

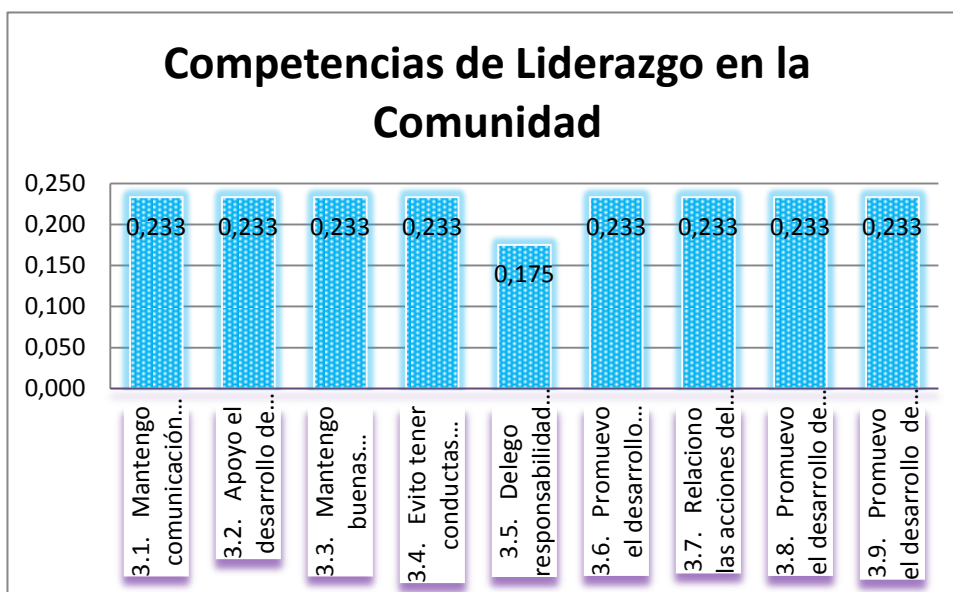
TABLA N° 37

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
(2.09 PTOS)								
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,039	2,039
				TOTAL				19,225

FUENTE: Encuesta al rector del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"

ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuesta al rector del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"
ELABORACIÓN: Digna Salinas.

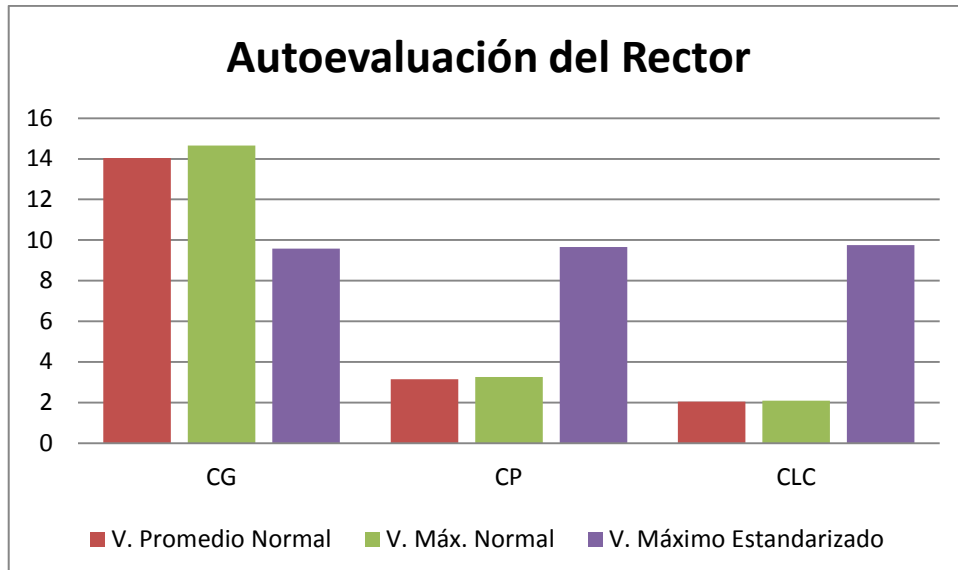
El rector considera que en el plantel existe un buen liderazgo, se mantiene la comunicación permanente con la comunidad educativa (0,233), evita tener conductas discriminatorias con los docentes y alumnos a fin de que exista un ambiente de igualdad (0,233), promueven el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos (0,233); vinculan las acciones del plantel con la comunidad a través de actividades socio culturales y educativas, sin embargo se puede observar un limitado delego de responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la institución.

TABLA N° 38

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR

DIMENSIÓN		TOTAL	V. Promedio Normal	V. Máx. Normal	V. Máximo Estandarizado
Competencias Gerenciales	CG	1	14,04	14,65	9,584
Competencias Pedagógicas	CP	1	3,146	3,26	9,650
Competencias de Liderazgo en la Comunidad	CLC	1	2,039	2,09	9,756
TOTAL			19,225	20	9,663

FUENTE: Encuesta al rector del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"
ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuesta al rector del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"
ELABORACIÓN: Digna Salinas.

Luego de obtenidos los resultados de la autoevaluación del rector tenemos el que en máximo estandarizado el valor más bajo es de competencias gerenciales 9,584 y el más alto se encuentra en liderazgo en la comunidad 9,756.

TABLA N° 39

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO TÉCNICO

(20.00 PTOS)

Miembros del Consejo Técnico:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
				1				
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,236	0,000	0,472	4	0,708	0,177
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,236	0,000	0,472	4	0,708	0,177
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0,059	0	0,177	0,472	4	0,708	0,177
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la	0	0	0,118	0	0,708	4	0,826	0,207

institución.								
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0,118	0	0,708	4	0,826	0,207
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0,118	0,177	0,472	4	0,767	0,192
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0,059	0,118	0	0,472	4	0,649	0,162
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0,118	0	0	0,472	4	0,59	0,148
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,236	0	0,472	4	0,708	0,177
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,059	0,118	0	0,467 2	4	0,6442	0,161
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,118	0,177	0,472	4	0,767	0,192
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0,236	0,177	0,236	4	0,649	0,162
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,118	0	0,708	4	0,826	0,207
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,177
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,118	0,177	0,472	4	0,767	0,192
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,059	0	0,354	0,236	4	0,649	0,162
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,177
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,207

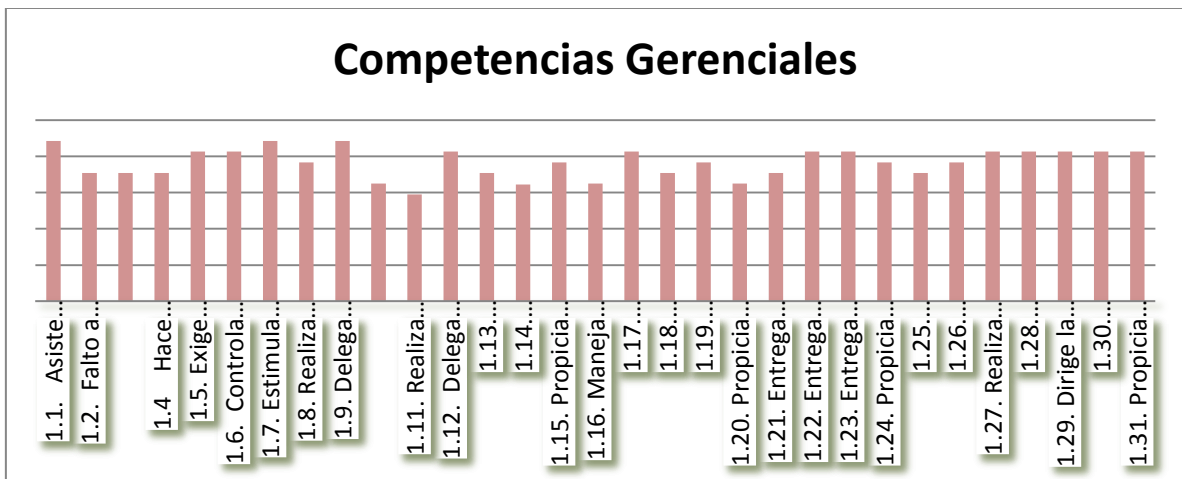
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,531	0,236	4	0,767	0,192
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,177
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,059	0	0	0,708	4	0,767	0,192
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,118	0	0,708	4	0,826	0,207
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,118	0	0,708	4	0,826	0,207
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,118	0	0,708	4	0,826	0,207
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,118	0,177	0,472	4	0,767	0,192
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,118	0,177	0,472	4	0,767	0,192
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,177	0,472	4	0,649	0,162
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,118	0	0,708	4	0,826	0,207
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la	0	0	0,118	0,177	0,472	4	0,767	0,192

institución.								
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0,118	0,177	0,472	4	0,767	0,192
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,236	0	0,472	4	0,708	0,177
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0,236	0,177	0,472	4	0,885	0,221
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,531	0,236	4	0,767	0,192
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,177
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,177
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,059	0	0,354	0,236	4	0,649	0,162
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,177	0,699	4	0,876	0,219
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,236	0	0,472	4	0,708	0,177
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,118	0,177	0,472	4	0,767	0,192
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0,059	0	0,177	0,472	4	0,708	0,177
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0,059	0,118	0	0,472	4	0,649	0,162
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0,059	0	0,177	0,472	4	0,708	0,177
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos	0	0,059	0,118	0	0,472	4	0,649	0,162

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.	0	0,059	0,118	0,177	0,236	4	0,59	0,148
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	0,472	4	0,767	0,192
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,236	-	0,472	4	0,708	0,177
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,236	0,000	0,472	4	0,708	0,177
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	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,118	0,177	0,472	4	0,767	0,192
TOTAL	---	---	---	---	---	---	47,481	11,870

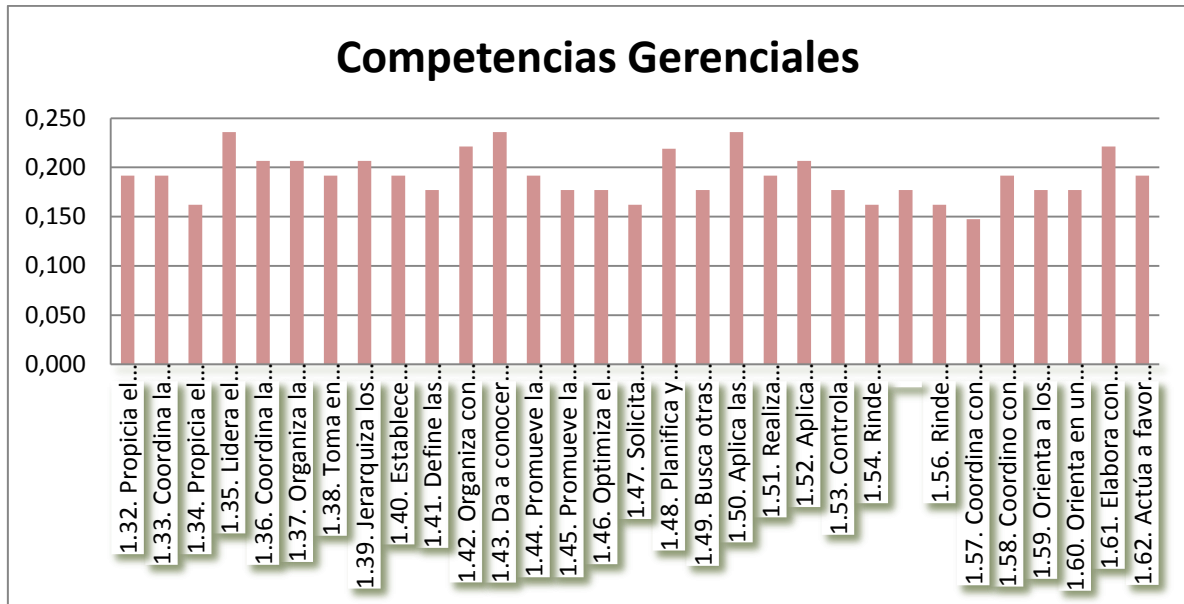
FUENTE: Miembros del Consejo Técnico del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá.”

ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Miembros del Consejo Técnico del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá.”

ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Miembros del Consejo Técnico del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá.”

ELABORACIÓN: Digna Salinas.

Los miembros del Consejo Técnico al evaluar al rector del plantel sostienen que asiste puntualmente a la institución durante la jornada (0,221) propiciando el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de las actividades institucionales, estimula y sanciona al personal de acuerdo con las normas legales y vigentes (0,221), permite el cumplimiento del Código de la Niñez y Adolescencia (0,207) para que se respetan los derechos de los estudiantes así como también del Manual de Convivencia Institucional. Las autoridades del colegio jerarquizan los objetivos que desea alcanzar la institución (0,207), los mismos que son evaluados al fin del año lectivo (0,192), pero existe una limitada definición de las actividades en base a los objetivos propuestos (0,177).

En base al control económico planifica la utilización de los recursos del presupuesto (0,219) con la participación del consejo técnico, aplicando las normas legales y presupuestarias vigentes (0,236). Sin embargo no existe autogestión por parte del rector para obtener otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución (0,177); y lo más importante no hay un sistema de rendición de cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados (0,162), lo que limita a la comunidad educativa el acceso a esta información tan relevante.

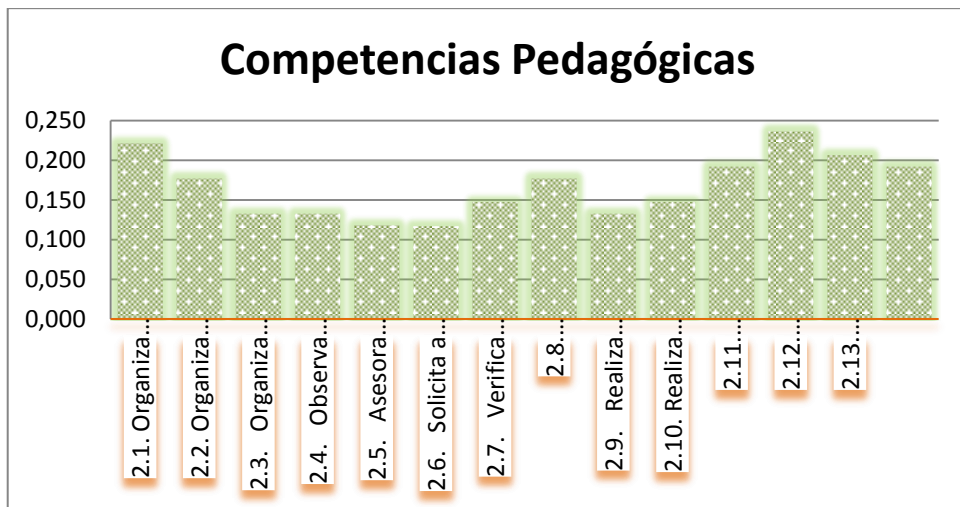
TABLA N° 40
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0,059	0,118	0	0,708	4	0,885	0,221
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	0,059	0	0,177	0,472	4	0,708	0,177
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0,118	0,177	0,236	4	0,531	0,133
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0,118	0,177	0,236	4	0,531	0,133
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0,472	4	0,472	0,118
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	0	0,467	4	0,467	0,117
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,354	0,236	4	0,59	0,148
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,236	0	0,472	4	0,708	0,177
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0,059	0	0	0,472	4	0,531	0,133
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,118	0	0	0,472	4	0,59	0,148
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,118	0,177	0,472	4	0,767	0,192
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,118	0	0,708	4	0,826	0,207

2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,531	0,236	4	0,767	0,192
TOTAL	-	---	---	---	---	---	9,317	2,329

FUENTE: Miembros del Consejo Técnico del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá.”

ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Miembros del Consejo Técnico del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá.”

ELABORACIÓN: Digna Salinas.

De acuerdo a los resultados, existen ciertas limitaciones dentro de las competencias pedagógicas que tiene el rector del colegio que afectan directamente el desarrollo de los procesos de enseñanza – aprendizaje y al rendimiento escolar entre ellas: Falta de organización con el Consejo Técnico y la participación del personal docente de los planes anuales (0,177) y la revisión de la planificación didáctica (0,133). Se carece de asesoramiento pedagógico al personal docente (0,118) a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.

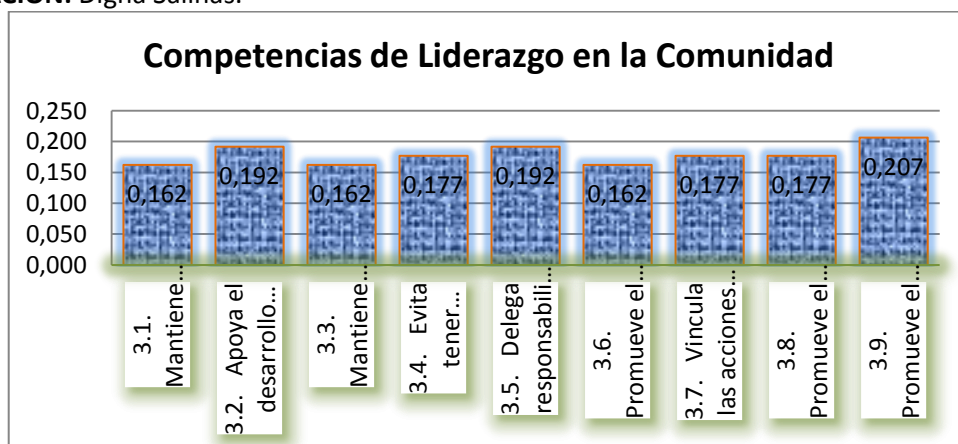
No se verifica la aplicación de la planificación didáctica (0,148). No existen adecuadas políticas institucionales para evitar la repitencia de año de los estudiantes (0,133) y la deserción estudiantil (0,148). En cuanto al trato y a la garantía de matrícula para los estudiantes con necesidades educativas especiales (0,236). Se concluye que el rector debe involucrarse a cabalidad en todo el proceso pedagógico y directivo de la institución.

TABLA N° 41
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,059	0,118	0	0,472	4	0,649	0,162
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,118	0,177	0,472	4	0,767	0,192
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,236	0,177	0,236	4	0,649	0,162
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,059	0	0,177	0,472	4	0,708	0,177
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,118	0,177	0,472	4	0,767	0,192
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,059	0,118	0	0,472	4	0,649	0,162
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,177
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,118	0,354	0,236	4	0,708	0,177
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,207
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6,431	1,608
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								15,807

FUENTE: Miembros del Consejo Técnico del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá."

ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Miembros del Consejo Técnico del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá."

ELABORACIÓN: Digna Salinas.

Los miembros del Consejo Técnico señalan que no existe un buen liderazgo por parte del rector del colegio frente a la comunidad, no existe una comunicación permanente con los diferentes actores de la institución (0,162); no mantienen buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad (0,162); se muestra que el rector no promueve acciones de integración a las organizaciones gubernamentales o privadas que puedan colaborar con el plantel (0,162). Estas irregularidades deterioran la imagen de la institución frente a la comunidad educativa, aspecto que el rector debe tomar en cuenta para optimizar sus relaciones y mantener una comunicación eficaz que permita involucrar a todos.

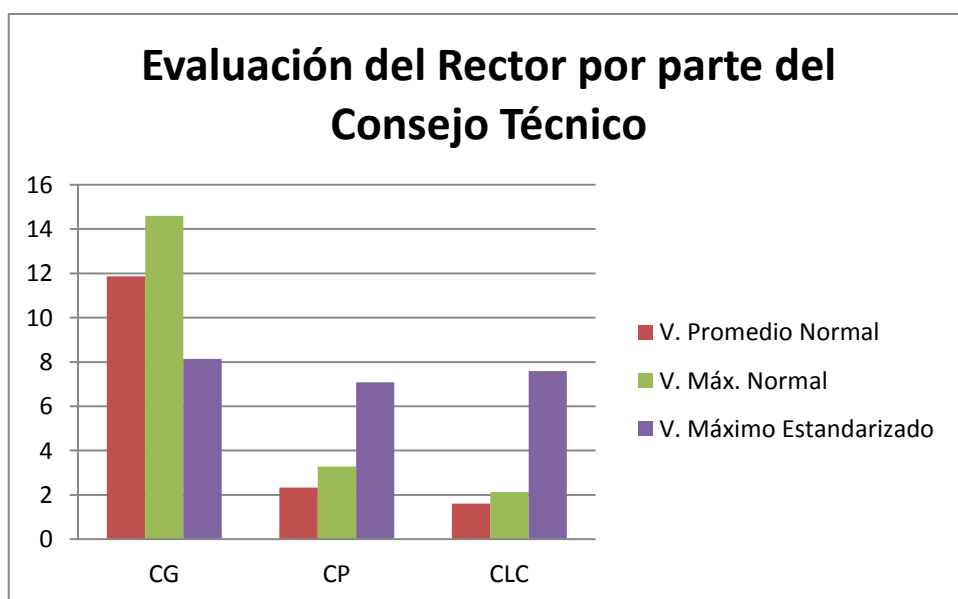
TABLA N° 42

EVALUACIÓN AL RECTOR POR PARTE DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO TÉCNICO

DIMENSIÓN		TOTAL DOCENTES	V. Promedio Normal	V. Máx. Normal	V. Máximo Estandarizado
Competencias Gerenciales	CG	4	11,87	14,59	8,136
Competencias Pedagógicas	CP	4	2,329	3,29	7,079
Competencias de Liderazgo en la Comunidad	CLC	4	1,608	2,12	7,585
TOTAL			15,807	20	7,600

Fuente:. Miembros del Consejo Técnico del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá.”

Elaboración: Digna Salinas.



FUENTE: Miembros del Consejo Técnico del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá.”

ELABORACIÓN: Digna Salinas.

Luego de obtenidos los resultados de la evaluación del rector tenemos que en el máximo estandarizado el valor más bajo es de competencias pedagógicas 7,079 y el más alto se encuentra en competencias gerenciales con 8,136.

TABLA N° 43

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

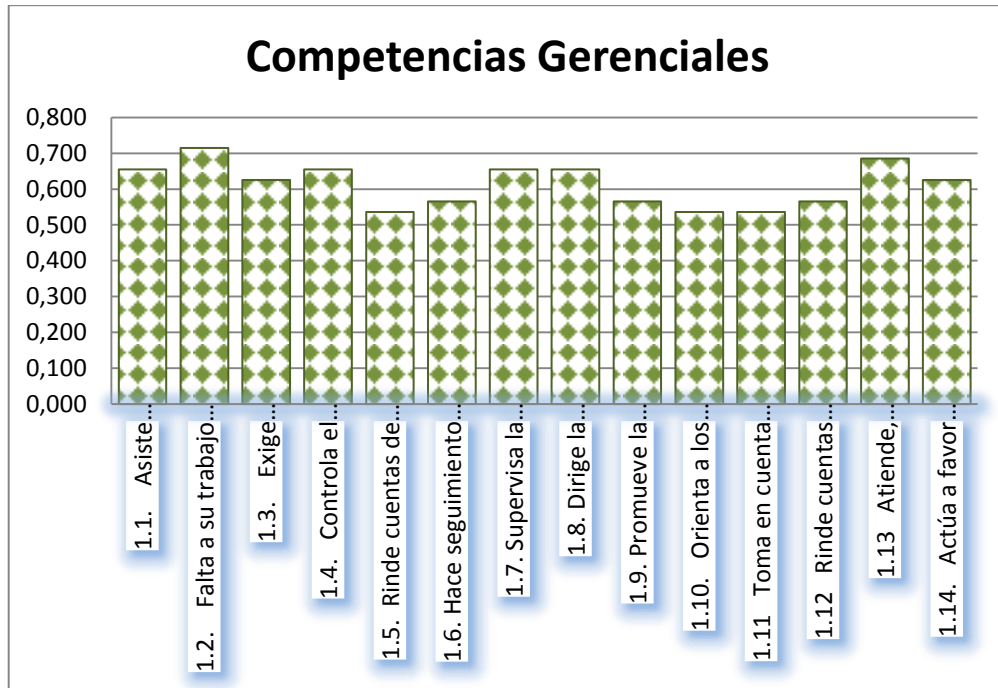
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	1,072	2,860	6	3,932	0,655
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	4,290	6	4,29	0,715
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	1,608	2,145	6	3,753	0,626
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	1,072	2,860	6	3,932	0,655
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	3,216	0,000	6	3,216	0,536
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	2,68	0,715	6	3,395	0,566
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	1,072	2,860	6	3,932	0,655
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	1,072	2,860	6	3,932	0,655
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	2,68	0,715	6	3,395	0,566
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,357	2,144	0,715	6	3,216	0,536
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,357	2,144	0,715	6	3,216	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	2,68	0,715	6	3,395	0,566
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,536	3,575	6	4,111	0,685

1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	1,608	2,145	6	3,753	0,626
TOTAL	---	---	---	---	---	---	51,468	8,578

FUENTE: Encuesta a miembros del Consejo Estudiantil “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá.”

ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuesta a miembros del Consejo Estudiantil “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá.”

ELABORACIÓN: Digna Salinas.

Los integrantes del consejo estudiantil estiman que son pocas las debilidades que presenta el rector en cuanto a las competencias gerenciales debido a que falta orientación para los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del comité central (0,357) y rara vez toma en cuenta a los padres de familia para la planificación de las actividades institucionales (0,357).

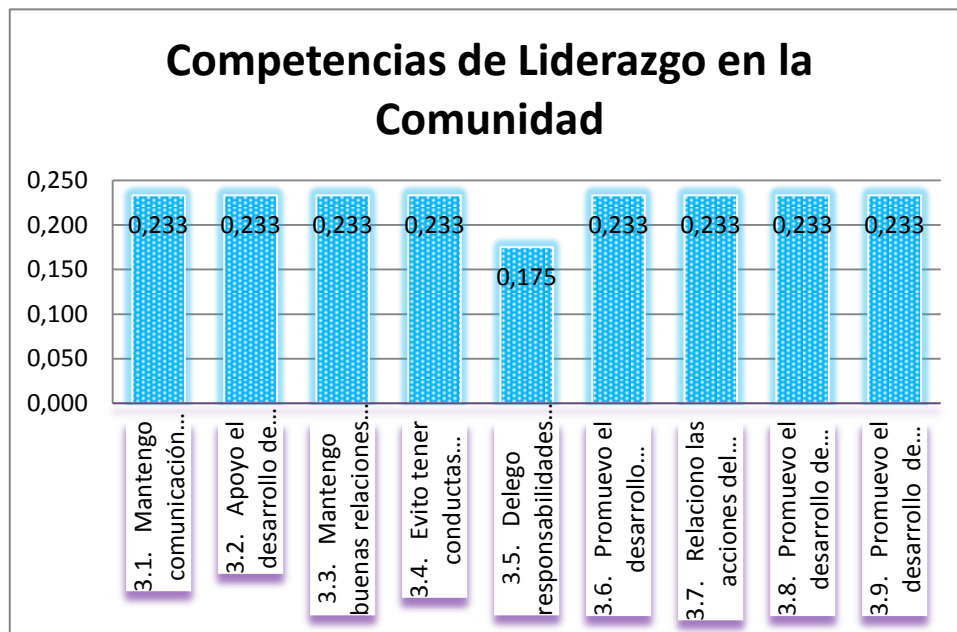
Sin embargo podemos ver un buen desempeño en cuanto a la asistencia puntualidad a clases (0,715); supervisa y dirige la conformación del consejo estudiantil (0,655); atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos (0,626). Se evidencia que las actividades gerenciales del rector se cumplen en el contexto de los estándares establecidos por el Ministerio de Educación.

TABLA N° 44
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0,714	2,144	0	6	2,858	0,476
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	3,216	0	6	3,216	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	1,608	2,145	6	3,753	0,626
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,536	3,575	6	4,111	0,685
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	2,68	0,715	6	3,395	0,566
TOTAL	-	-	-	-	-	-	17,333	2,889

FUENTE: Encuesta a miembros del Consejo Estudiantil "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá."

ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuesta a miembros del Consejo Estudiantil "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá."

ELABORACIÓN: Digna Salinas.

Los estudiantes manifiestan que existe poco interés por parte del rector para observar el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre (0,476); falta supervisión en el proceso de evaluación del aprendizaje de los alumnos (0,536), sin embargo existe un buen apoyo a los estudiantes con necesidades especiales debido a que siempre garantiza su matrícula (0,685), promoviendo así un ambiente de igualdad estudiantil.

TABLA N° 45
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 POTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	2,68	0,715	6	3,395	0,566
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	2,68	0,715	6	3,395	0,566
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	2,144	1,430	6	3,574	0,596
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,35 7	2,68	0,000	6	3,037	0,506
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0,35 7	2,144	0,715	6	3,216	0,536
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	3,216	0,000	6	3,216	0,536
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	2,144	1,430	6	3,574	0,596
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	2,68	0,715	6	3,395	0,566
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	2,68	0,715	6	3,395	0,566
TOTAL	---	---	---	---	---	---	30,197	5,033
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								16,500

FUENTE: Encuesta a miembros del Consejo Estudiantil "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá."

ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuesta a miembros del Consejo Estudiantil “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá.”
ELABORACIÓN: Digna Salinas.

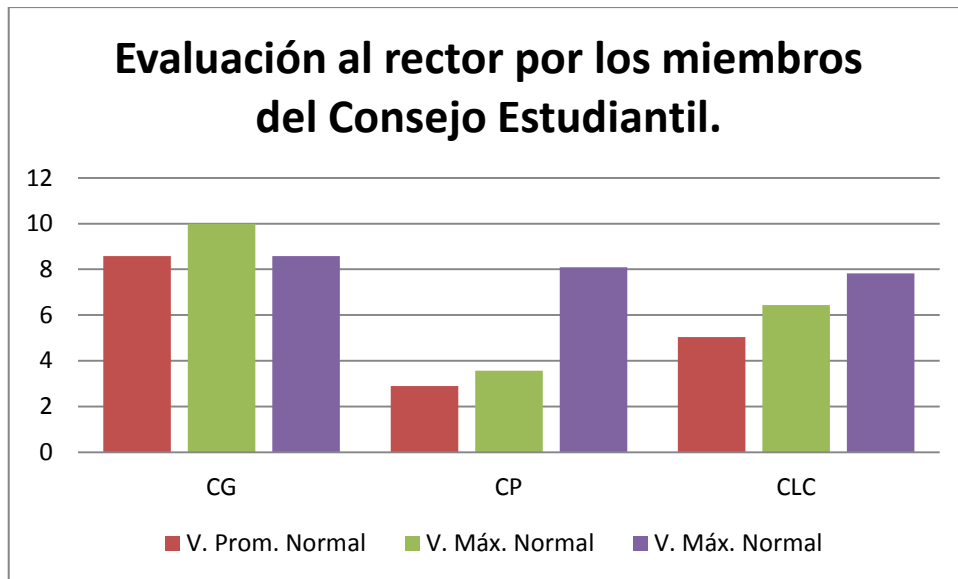
Los estudiantes opinan que el rector de la institución poco se preocupa por promover el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas (0,536); promover el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores comunicativos (0,506), sin embargo promueve el desarrollo de actividades socio – culturales y educativas (0,506) y mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad lo que permite una convivencia armónica entre los miembros de la institución.

TABLA N° 46

EVALUACIÓN AL RECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL.

DIMENSIÓN		V. Prom. Normal	V. Máx. Normal	V. Máx. Normal
Competencias Gerenciales	CG	8,578	10	8,578
Competencias Pedagógicas	CP	2,889	3,57	8,092
Competencias de Liderazgo en la Comunidad	CLC	5,033	6,43	7,827
TOTAL		16,5	20	8,166

FUENTE: Encuesta a Miembros del Consejo Estudiantil “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá.”
ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuesta a miembros del Consejo Estudiantil “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá.”

ELABORACIÓN: Digna Salinas.

Luego de obtenidos los resultados de la evaluación del rector por los integrantes del consejo estudiantil tenemos que en el máximo estandarizado el valor más bajo es de competencias de liderazgo en la comunidad 7,827 y el más alto se encuentra en competencias gerenciales 8,57.

TABLA N° 47

**EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA
(20.00 PTOS)**

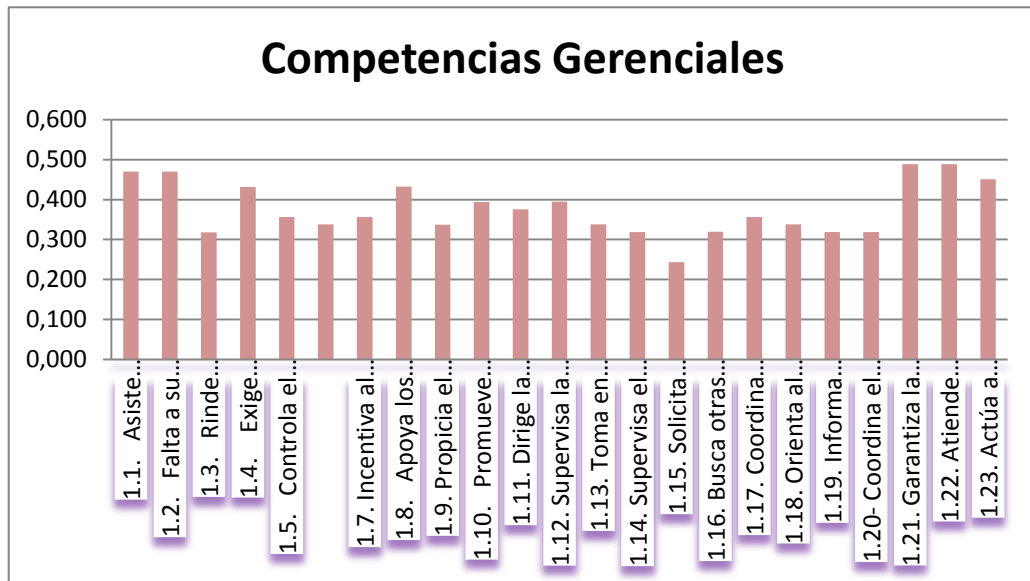
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
	1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0,263	0,392			
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,263	0,392	2,635	7	3,29	0,470
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,132	0,526	1,568	0,000	7	2,226	0,318
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,132	0	0,784	2,108	7	3,024	0,432
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0,263	1,176	1,054	7	2,493	0,356

1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0,132	0,263	0,392	1,581	7	2,368	0,338
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,132	0,526	0,784	1,054	7	2,496	0,357
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0,526	0,392	2,108	7	3,026	0,432
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,132	0,526	1,176	0,527	7	2,361	0,337
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,526	1,176	1,054	7	2,756	0,394
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,263	0,784	1,581	7	2,628	0,375
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0,789	0,392	1,581	7	2,762	0,395
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,132	0,789	0,392	1,054	7	2,367	0,338
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	1,176	1,054	7	2,23	0,319
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	0,526	1,176	0,000	7	1,702	0,243
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,264	0,526	0,392	1,054	7	2,236	0,319
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	0,264	0	1,176	1,054	7	2,494	0,356
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,264	0,263	0,784	1,054	7	2,365	0,338
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,526	1,176	0,527	7	2,229	0,318
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,526	1,176	0,527	7	2,229	0,318
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,784	2,635	7	3,419	0,488

1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,784	2,635	7	3,419	0,488
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0,263	0,784	2,108	7	3,155	0,451
TOTAL	---	---	---	---	---		60,565	8,652

FUENTE: Comité Central de Padres de Familia del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”
ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Comité Central de Padres de Familia del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”
ELABORACIÓN: Digna Salinas.

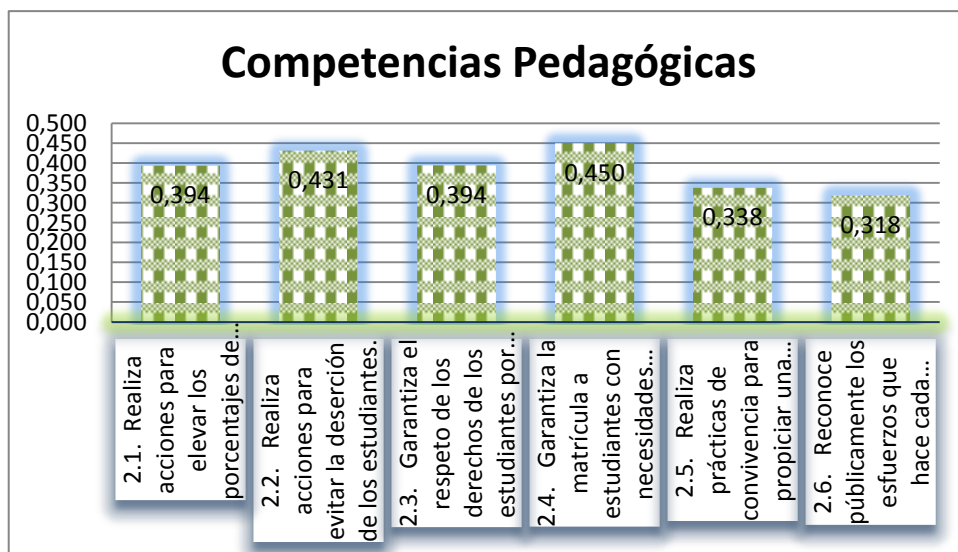
El Comité de Padres de Familia a través de los resultados de las encuestas determina la presencia de debilidades de índole administrativa, pedagógica y de gestión por parte del rector, la primera autoridad no rinde cuentas frecuentemente de su gestión a la comunidad educativa (0,318); no hay una supervisión continua del rendimiento de los alumnos (0,319); falta autogestión es decir buscar otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución (0,319). Los padres de familia manifiestan que el rector no informa oportunamente sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia (0,318), ni existe buena coordinación en el manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento (0,318). Se aprecia fortalezas como: la asistencia a clases puntualmente (0,470), la preocupación por garantizar la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales (0,488), y la atención oportuna a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos (0,488). Se concluye que las competencias gerenciales del rector son aceptadas por los padres de familia.

TABLA N° 48
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
	2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0,526	1,176			
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,263	1,176	1,581	7	3,02	0,431
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	1,176	1,581	7	2,757	0,394
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	1,568	1,581	7	3,149	0,450
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0,526	0,784	1,054	7	2,364	0,338
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	0,526	1,176	0,527	7	2,229	0,318
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16,275	2,325

FUENTE: Comité Central de Padres de Familia del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”

ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Comité Central de Padres de Familia del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”

ELABORACIÓN: Digna Salinas.

Los representantes de los padres de familia del colegio, ponen de manifiesto su inconformidad con las competencias pedagógicas que deben tener las autoridades

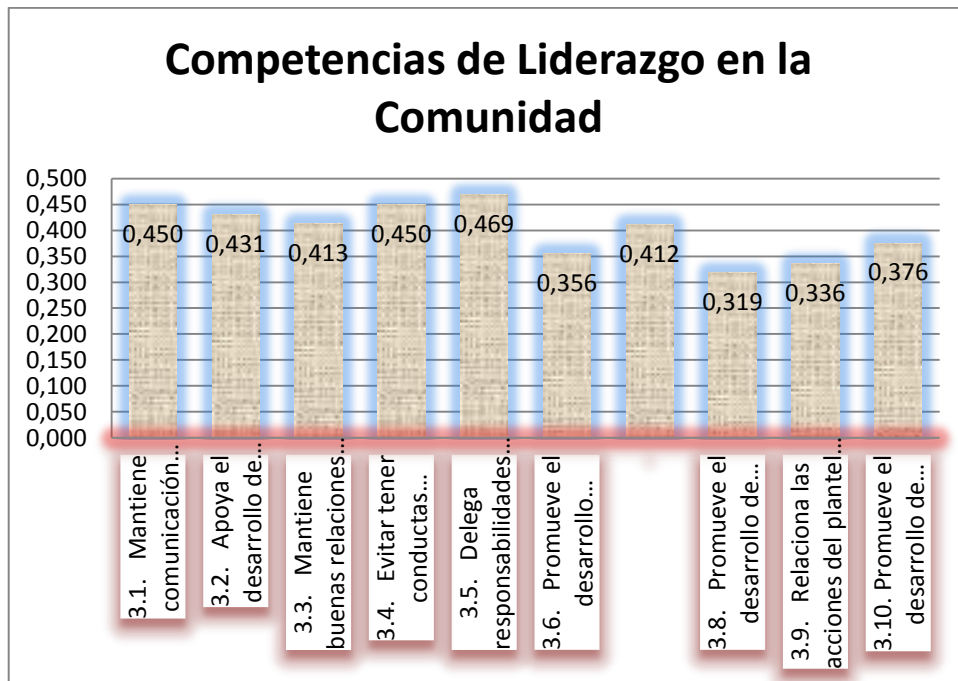
donde se educan sus hijos. Se evidencia aspectos que inciden en el desarrollo de los aprendizajes de los educandos, entre ellas: No se realizan prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa (0,338) y hace falta el reconocimiento público de los esfuerzos que hacen cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes (0,318), se aprecia que frecuentemente se realizan acciones para evitar la deserción escolar (0,431), y se garantiza la matrícula de los estudiantes con necesidades especiales (0,450).

TABLA N° 49
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	1,568	1,581	7	3,149	0,450
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	1,96	1,054	7	3,014	0,431
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,526	0,784	1,581	7	2,891	0,413
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	1,568	1,581	7	3,149	0,450
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,132	0	1,568	1,581	7	3,281	0,469
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,789	1,176	0,527	7	2,492	0,356
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,263	1,568	1,054	7	2,885	0,412
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,132	0,789	0,784	0,527	7	2,232	0,319
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,132	0,263	1,96	0,000	7	2,355	0,336

3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,132	0,526	0,392	1,581	7	2,631	0,376
TOTAL	---	---	---	---	---	---	28,079	4,011
				TOTAL / 20 PTOS.				14,988

FUENTE: Comité Central de Padres de Familia del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”
ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Comité Central de Padres de Familia del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”
ELABORACIÓN: Digna Salinas.

Dentro de las competencias de liderazgo en la comunidad existen acciones que se vienen desarrollando con normalidad como es: Se mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa (0,450), se evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa (0,450); existe delegación de responsabilidades que rigen las actividades de los diferentes miembros de la institución (0,450). Además se aprecia ciertas acciones que aún se deben trabajar para mejorar su liderazgo en la comunidad educativa como es: Promover el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores comunicativos (0,356); desarrollar actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas (0,319), lo que impide la integración de maestros, padres de familia y estudiantes en actividades que vinculen las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.

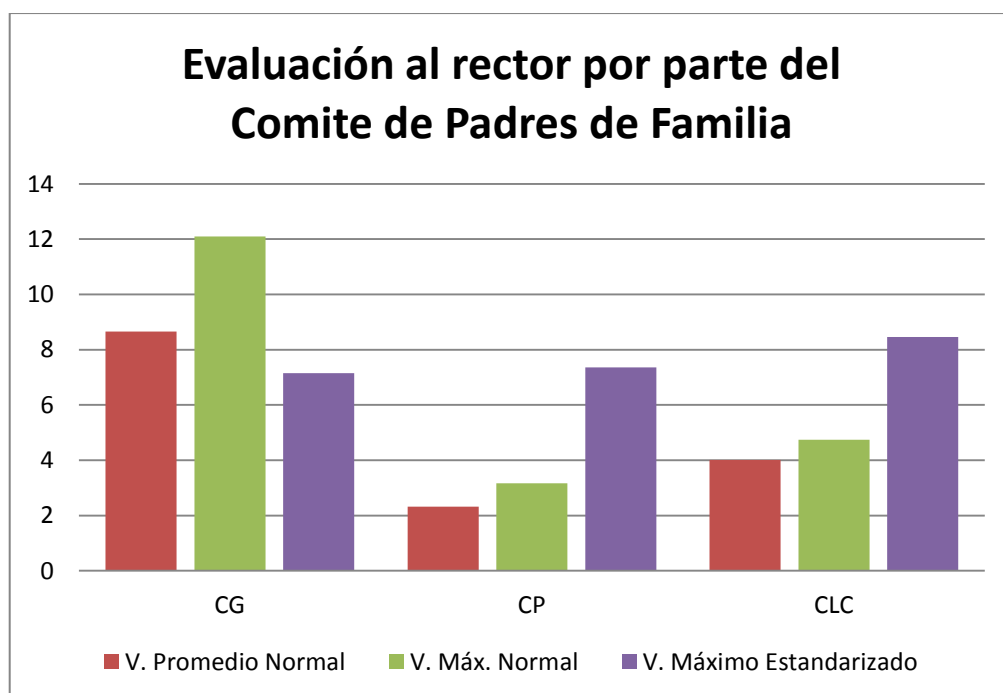
TABLA N° 50

EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

DIMENSIÓN		TOTAL	V. Promedio Normal	V. Máx. Normal	V. Máximo Estandarizado
Competencias Gerenciales	CG	7	8,652	12,1	7,150
Competencias Pedagógicas	CP	7	2,325	3,16	7,358
Competencias de Liderazgo en la Comunidad	CLC	7	4,011	4,74	8,462
TOTAL			14,988	20	7,657

FUENTE: Comité Central de Padres de Familia del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"

ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Comité Central de Padres de Familia del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"

ELABORACIÓN: Digna Salinas.

Luego de obtenidos los resultados de la evaluación del rector por los miembros del Comité Central de Padres de Familia tenemos que en el máximo estandarizado el valor más bajo es de competencias gerenciales 7,15 y el más alto se encuentra en competencias de liderazgo en la comunidad 8,46.

TABLA N° 51
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR
(20 PTOS)

**DIMENSIONES QUE SE
EVALUAN:**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,056	0	0	0	1	0,056	0,056
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,056	0	0	0	1	0,056	0,056
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0,056	0	0	0	1	0,056	0,056
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

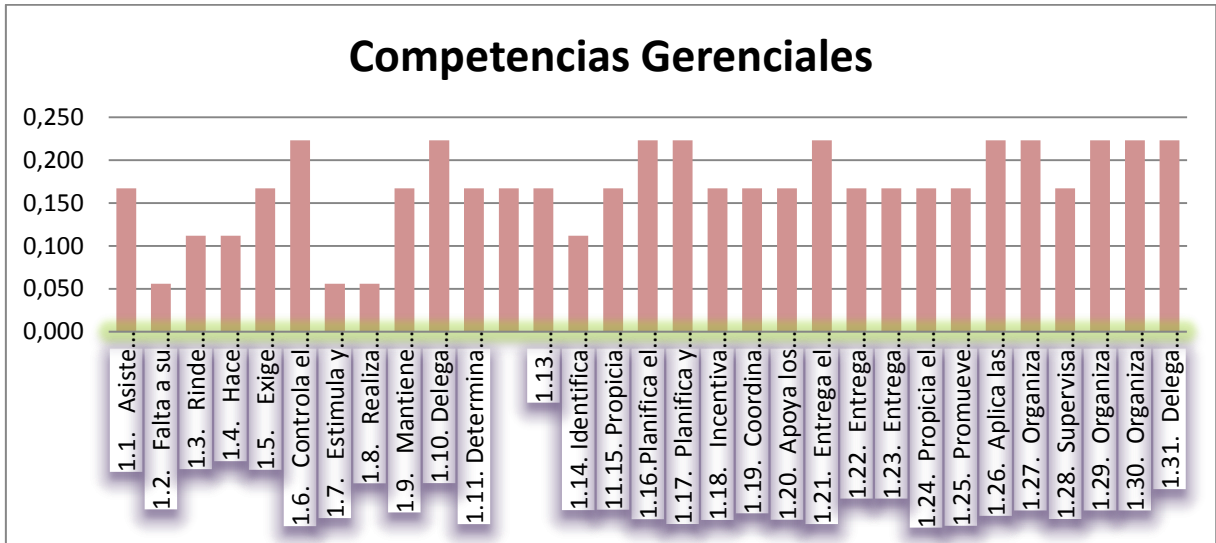
definidos.								
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

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

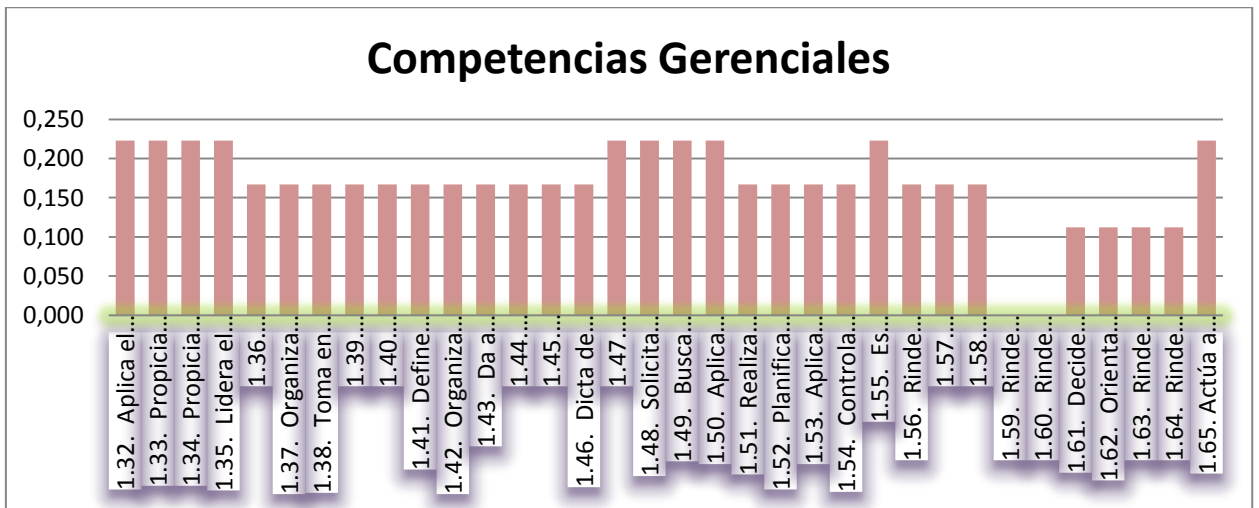
participación del Consejo Directivo o Técnico.								
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	1	0,000	0,000
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0	1	0,000	0,000
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	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112

financiamiento a los organismos externos a la institución.								
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10,923	10,923

FUENTE: Encuestas al Supervisor Escolar del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”
ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuestas al Supervisor Escolar del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”
ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuestas al Supervisor Escolar del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”
ELABORACIÓN: Digna Salinas.

El supervisor de educación al evaluar las competencias gerenciales acentúa la presencia de falencias por parte de las autoridades del plantel detectadas en el área

de control administrativo y académico, así como también en la acción de gestión y mejoramiento de toda la infraestructura física y pedagógica de la institución sin dejar de lado el incumplimiento y la oportuna entrega de toda la información que requiere el plantel para viabilizar la solución de conflictos. No existe estimulación ni sanción al personal de acuerdo con las normas legales y vigentes (0,056); las contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios no se realizan previo conocimiento y autorización del consejo técnico (0,056); No rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos ni externos de la institución (0,00).

Se manifiesta que existe una adecuada delegación de funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos (0,223), los horarios de trabajo están bien planificados y definidos en base a los requerimientos institucionales (0,223); entrega el plan institucional, planificación y demás en los tiempos previstos (0,223), propicia el cumplimiento del manual de convivencia (0,223) y optimiza el uso de los recursos institucionales (0,223). Lo que permite visualizar que al rector le falta ejecutar ciertas acciones descritas anteriormente para llegar a la excelencia administrativa.

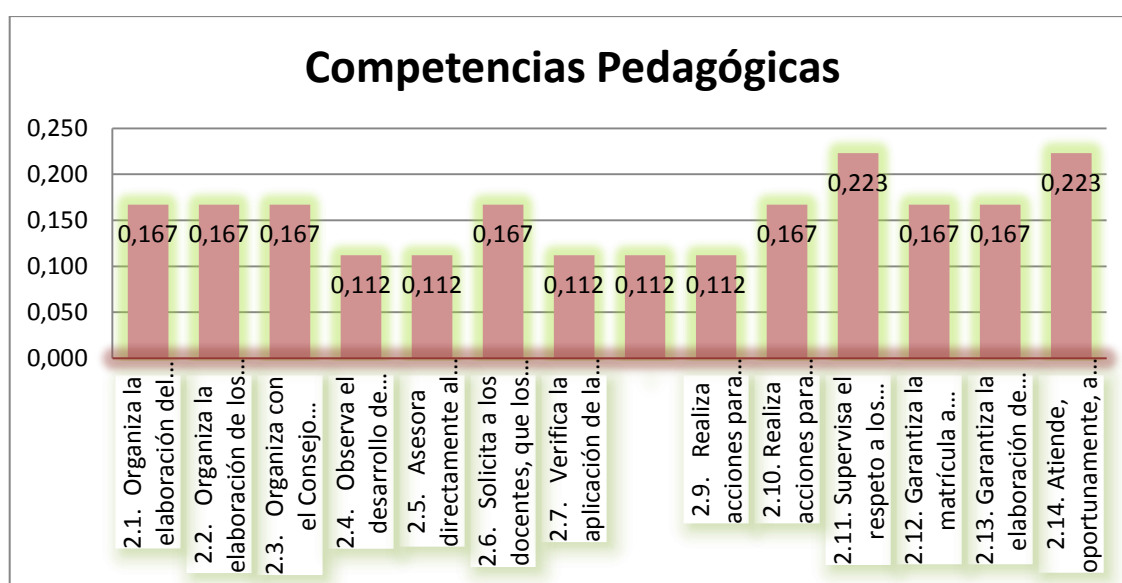
TABLA N° 52
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112

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.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	--	--	---	---	---	---	2,175	2,175

FUENTE: Encuestas al Supervisor Escolar del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"

ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuestas al Supervisor Escolar del colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"

ELABORACIÓN: Digna Salinas.

En el gráfico de la encuesta al supervisor de educación manifiesta que el rector observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre (0,112) y no existe la asesoría adecuada directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales (0,112), no verifica la aplicación de la planificación didáctica (0,112) y no se han elaborado acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes (0,122), cabe mencionar que en cuanto a la supervisión del respeto a los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución (0,223), es muy oportuna y satisfactoria debido a que garantiza la estabilidad emocional de los estudiantes y la atención oportuna a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos (0,223). Se deduce que las competencias pedagógicas del rector son aceptables en relación a lo propuesto por el Ministerio de Educación.

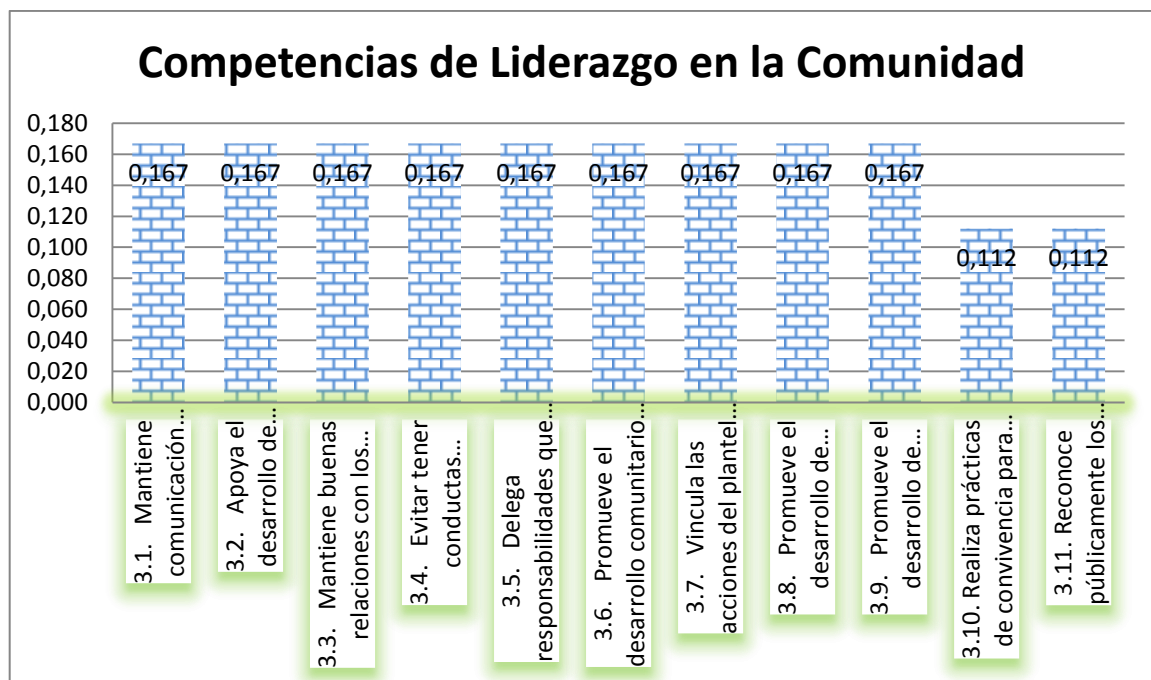
TABLA N° 53
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
	3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,167			
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167

3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1,727	1,727
				TOTAL/ 20 PUNTOS				14,825

FUENTE: Encuestas al Supervisor Escolar del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”

ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuestas al Supervisor Escolar del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”

ELABORACIÓN: Digna Salinas.

De acuerdo a los resultados de la tabla 53 se aprecia que las autoridades del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá” permanentemente promueven el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos, además vinculan las acciones del plantel con padres de familia – estudiantes y se reconoce

públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes y satisfacción de los padres de familia.

El puntaje total de la encuesta aplicada al supervisor escolar es de 14,82 / 20 puntos el cual se debe considerar para realizar las acciones necesarias y mejorar en cuanto al liderazgo en la comunidad priorizando el bienestar estudiantil.

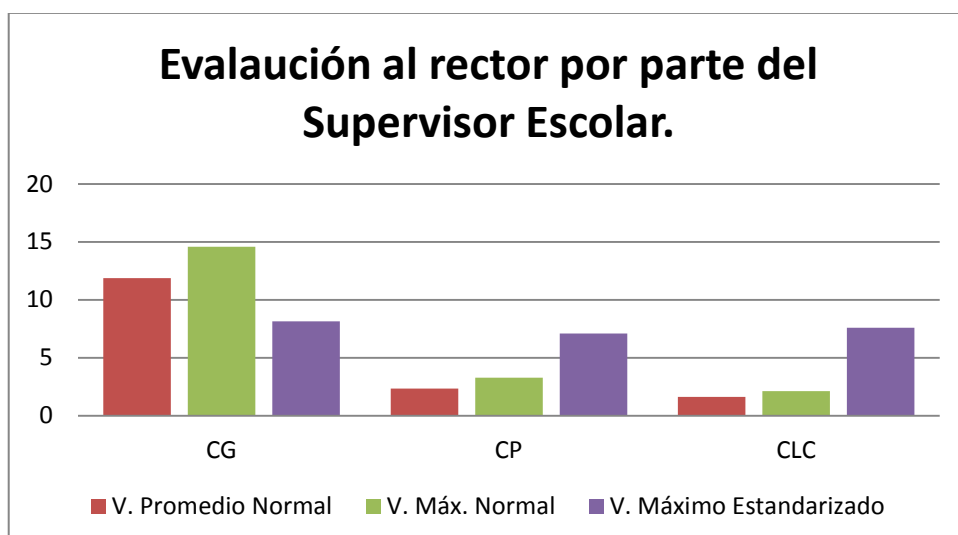
Tabla N° 54:

EVALUACIÓN AL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR

DIMENSIÓN		TOTAL	V. Promedio Normal	V. Máx. Normal	V. Máximo Estandarizado
Competencias Gerenciales	CG	1	10,923	14,59	7,487
Competencias Pedagógicas	CP	1	2,175	3,29	6,611
Competencias de Liderazgo en la Comunidad	CLC	1	1,727	2,12	8,146
TOTAL			14,825	20	7,415

FUENTE: Encuestas al Supervisor Escolar del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”

ELABORACIÓN: Digna Salinas.



FUENTE: Encuestas al Supervisor Escolar del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”

ELABORACIÓN: Digna Salinas.

Luego de obtenidos los resultados de la evaluación del rector por el supervisor escolar tenemos que en el máximo estandarizado el valor más bajo es de

competencias pedagógicas 6,61 y el más alto se encuentra en competencias de liderazgo en la comunidad 8,14.

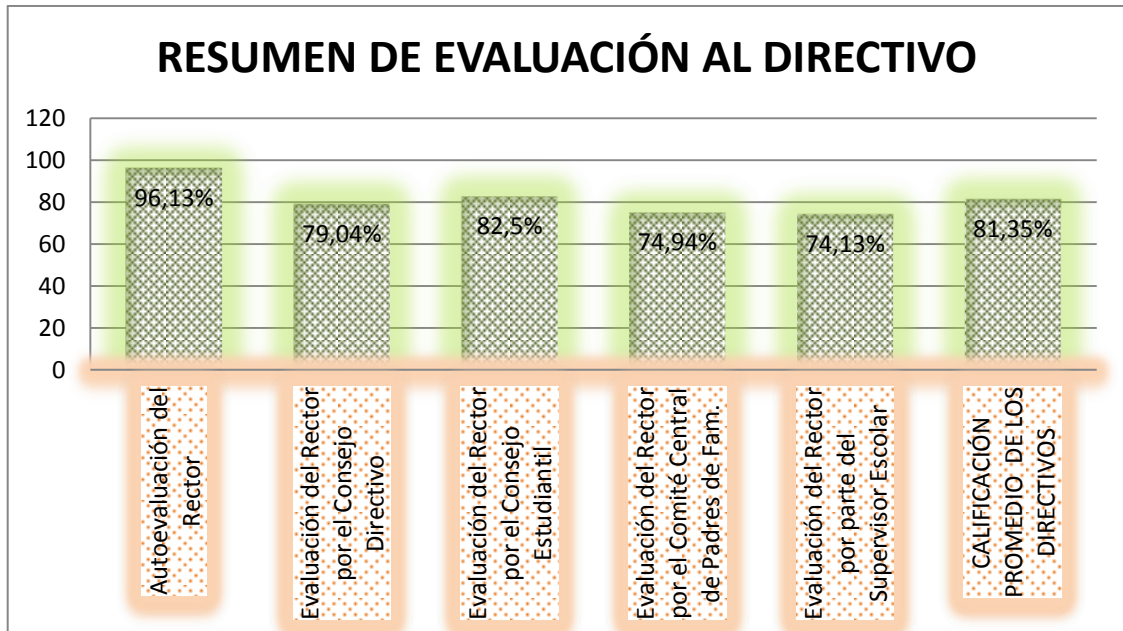
TABLA N° 55

RESUMEN DE CALIFICACIONES DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	PORCENT.	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación del Rector	19,225/20	96,13%		
Evaluación del Rector por el Consejo Técnico	15,807/20	79,04%		
Evaluación del Rector por el Consejo Estudiantil	16,5/20	82,5%		
Evaluación del Rector por el Comité Central de Padres de Fam.	14,988/20	74,94%		
Evaluación del Rector por parte del Supervisor Escolar	14,825/20	74,13%		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	81,345/100	81,35%	A	EXCELENTE

Fuente: Colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”

Elaboración: Digna Salinas.



Fuente: Colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”

Elaboración: Digna Salinas.

Según el instrumento de autoevaluación realizado de acuerdo con las tres dimensiones que se evaluaron el rector manifiesta que en un 96,13% conocen los

temas de las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad, permitiéndole cumplir casi en su totalidad con las funciones encomendadas; es decir, que ejerce liderazgo y la influencia positiva para el logro de los objetivos, cumpliendo metas y generando climas estables de trabajo.

De los resultados obtenidos de la evaluación realizada al rector, los miembros del consejo estudiantil revelan que en un porcentaje de 82,50% conoce, comprende y dirige acertadamente las diferencias con otros, influenciando sobre los subordinados, colaterales y superiores; así como la empatía para escuchar y comprender intereses y sentimientos de otros.

Del estudio realizado se enfatiza que el 74,94% del Comité de Padres de Familia expresan que siempre propicia el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución, realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción y evitar la deserción de los estudiantes, estas competencias le permiten orientarse hacia el enfoque pedagógico definido en el Proyecto Educativo Institucional, conoce el currículo de la institución e implementa los estándares de calidad, los lineamientos y las orientaciones curriculares para las diferentes áreas y cursos, así como otros desarrollos que promueve el Ministerio de Educación del Ecuador.

Con respecto a la evaluación realizada al rector del colegio por el supervisor escolar, el 74,13% indica que posee conocimientos sobre la gerencia educativa para dirigirse con facilidad hacia la comunidad; es decir, evita tener conductas discriminatorias con los actores de la comunidad educativa, teniendo claras la misión y visión de la institución.

De conformidad con los resultados obtenidos que corresponden a la calificación en base a la aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño profesional directivo tenemos que la calificación promedio del directivo es de (81,35%), que se ubica en la **Categoría A equivalente a Excelente.**

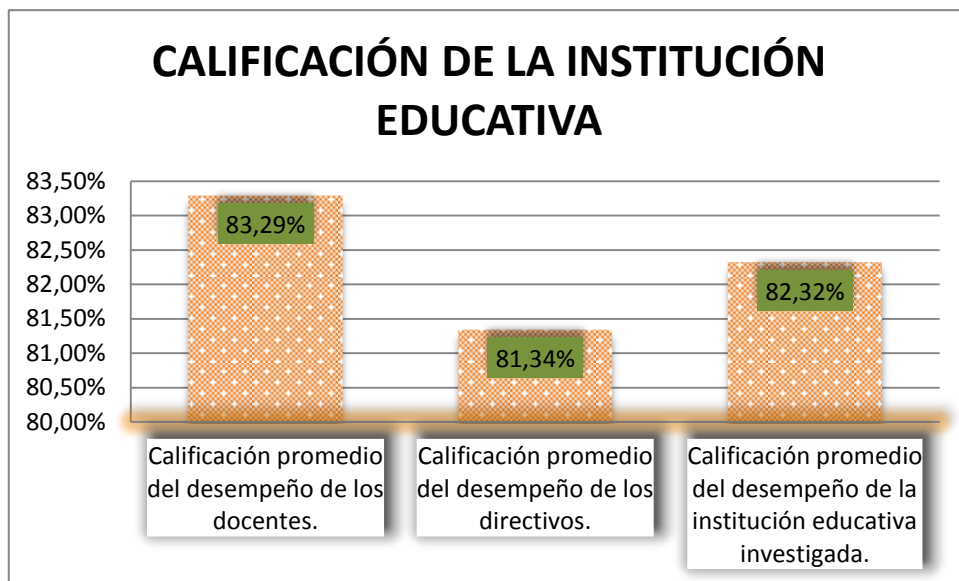
TABLA N° 56

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

	PUNTOS	PORCENT.	CATEG.	EQUIVALENCIA
Calificación promedio del desempeño de los docentes.	83.29	83,29%	A	Excelente
Calificación promedio del desempeño de los directivos.	81.34	81,34%	A	Excelente.
Calificación promedio del desempeño de la institución educativa investigada.	82.32	82,32%	A	Excelente.

Fuente: Colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"

Elaboración: Digna Salinas.



Fuente: Colegio "Compensatorio Artesanal de Gonzanamá"

Elaboración: Digna Salinas.

Una vez analizados y discutidos los resultados obtenidos con respecto a las calificaciones obtenidas del desempeño profesional docente obtiene un porcentaje de 83,29%, categoría A equivalente a Excelente. En la evaluación del directivo obtiene un porcentaje de 81,34%, categoría A equivalente a Excelente. Para determinar la calificación de la institución educativa se promedió la calificación del desempeño profesional docente y el desempeño profesional directivo alcanzando 82,32%, ubicándose en la categoría A equivalente a excelente, demostrando así la calidad y desempeño profesional del personal que labora en la institución.

5.2 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

La calidad de la educación en la actualidad está garantizada por la calidad del desempeño profesional docente y directivo de las instituciones educativas, que vendría definida por la satisfacción de todos los actores de la comunidad educativa, para lo cual se requiere de un seguimiento y evaluación permanente y efectiva de todos los componentes de la institución.

Se debe entender por desempeño profesional docente el proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

En el artículo No. 347 numeral 1, del Sistema Nacional de Educación se establece lo siguiente:

“Será responsabilidad del estado fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas. Estos principios constituyen mandatos orientados a la calidad de la educación nacional, para convertirla en el eje central del desarrollo de la sociedad ecuatoriana”.

Solo por medio de la evaluación dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, se puede verificar que los objetivos planteados se han cumplido o no, lo que servirá para retomar aquellos conocimientos que no fueron asimilados por los alumnos, reforzar los éxitos obtenidos y no incurrir en los mismos errores en el futuro, para lo cual será conveniente introducir el cambio de estrategias pedagógicas para enmendar lo insuficiente.

El colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”, ubicado en Gonzanamá, de carácter mixto, cuenta con 108 estudiantes, 12 docentes, 3 administrativos, 1 directivo y 1 auxiliar de servicios. Esta regentado por el Lic. Ángel Amable Luna Herrera. La información recolectada a través de los instrumentos aplicados a los

docentes, estudiantes, directivos y padres de familia, han permitido conocer la realidad del desempeño profesional docente y directivo en la institución. Considero que el desempeño de la práctica pedagógica y curricular es de vital importancia para evidenciar la calidad de los profesionales, la preparación pedagógica y profesional en el campo educativo es trascendental, por lo que, toda persona que se desempeñe como profesional de la educación, debe estar preparado en los diferentes ámbitos educativos bajo el amparo de nuestras leyes de la república.

En la actual Constitución del Ecuador aprobada por consulta popular en 2008, en el artículo No. 343 sección primera, dice:

“El Sistema Nacional de Educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, la generación y la utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y culturas. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente.”

Desde esta perspectiva, la presente investigación tiene gran relevancia y trascendencia para el mejoramiento de la calidad de la educación en la Institución, debido a que los resultados obtenidos a través de las diferentes encuestas aplicadas, durante el proceso de recolección de información, refleja la realidad actual del colegio, a continuación se detallan:

En la **autoevaluación** que se realizó a los docentes, el 90,28% aplican de manera correcta sus habilidades y en un 93,19% la sociabilidad pedagógica, tienen un desarrollo emocional que les permite sentirse gratificados de sus relaciones en el aula del 84,96%, demostrando seguridad al tomar decisiones y trabajar con autonomía; pero se muestran que un 76,12% tienen ciertas limitaciones en la atención a estudiantes con necesidades especiales y de 87,63% en las relaciones con la comunidad, coincidiendo en estas dos dimensiones con la opinión de los estudiantes en un 64,66% y padres de familia en 72,21% reflejando la escasa preparación de los docentes en este ámbito. Un total de 88,24% de calificación en el instrumento deduce que los docentes realizan su trabajo con responsabilidad, esto significa que en la institución educativa no solo se propicia una asistencia de

profesor alumno, sino que en conjunto gestionan la enseñanza y el aprendizaje en un proceso participativo.

Por lo que en el total de la **coevaluación** lo confirman el 94,09% los compañeros de trabajo; en el desarrollo emocional 96,98% y la capacidad que tienen en desarrollar en los estudiantes habilidades y destrezas de 89,71% que conducen a los alumnos al razonamiento crítico. Además se afirma en un 94,43% que los docentes son fieles cumplidores de las normas y reglamentos, asimismo un 95,32% están siempre dispuestos al cambio, identificándose de manera personal con las actividades que realizan para el cumplimiento y consecución de objetivos y metas comunes.

Los estudiantes forman parte primordial del proceso evaluativo debido a que son los destinatarios directos a quienes se dirige la educación que se imparte en el colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá” en la parte académica como afectiva. En lo que se refiere a la **evaluación de los docentes por parte de los estudiantes** expresan que en lo referente al desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas lo cumplen en un 77.20%, debido a que preparan las clases en función de sus necesidades, motivan sus clases antes de iniciar un nuevo tema a fin de marcar el interés de los alumnos por estudiar e investigar, desarrollando en ellos habilidades de análisis, síntesis, reflexión, observación, otras; pero coinciden mayoritariamente que no aplican las TIC en el desarrollo de sus clases, la práctica de las habilidades de sociabilidad pedagógica, por parte de los docentes se manifiesta en un 83,52% utilizan un lenguaje adecuado para la comprensión de los saberes; la atención a estudiantes con necesidades individuales, el 62,79% manifiestan que envían tareas extra clase, como refuerzo extracurricular. El 85,99% de docentes enseñan a respetar y mantener buenas relaciones para una convivencia armónica en la institución.

Los resultados de la **evaluación de los docentes por parte de padres de familia se contraponen a ciertos criterios de los estudiantes** aquí los padres de familia manifiestan que un 72,22% de los docentes atienden a los estudiantes con necesidades individuales de manera satisfactoria, recomiendan que su hijo sea atendido por un profesional especializado, respetan el ritmo de trabajo y realizan

tareas de recuperación pedagógica, También las encuestas señalan que en 56,48% las relaciones entre docentes con la comunidad son regulares; en lo que se refiere a la sociabilidad pedagógica el 75,49% de los docentes enseñan a mantener buenas relaciones entre estudiantes, tomando en cuenta la sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de sus hijos; el 88,13% de docentes cumple a cabalidad con las normas y reglamentos institucionales.

El Lic. Ángel Amable Luna Herrera rector de la institución al **evaluar a la planta de docentes señala que un 97,53% cumplen con responsabilidad en todas las dimensiones del proceso de enseñanza – aprendizaje** demostrado en la aceptación de sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes, propiciando el debate y respeto por las opiniones diferentes , los docentes entregan puntualmente las diferentes planificaciones anual, de unidad y de clase enmarcándose siempre en el currículo nacional, demostrándose así que en la institución existe un clima pedagógico aceptable para el desarrollo de las actividades educacionales; los docentes en un 96,33% propician el respeto a las personas con necesidades individuales, con respecto a la aplicación de normas y reglamentos lo ejecutan en un 97,01% con el fin de lograr metas y objetivos institucionales. La relación con la comunidad está presente en todo momento en un 94,75% de docentes, participando en las actividades de la institución para el desarrollo integral de la comunidad, contradiciéndose así con lo expresado por los padres de familia y estudiantes.

En cuanto a la **observación de la clase**, se puede apreciar que los docentes se preparan muy bien para el desarrollo de la clase, cumpliendo a cabalidad en casi todas las variables requeridas, por lo que su **calificación es muy buena 25,10/30** con excepción de las actividades iniciales en que la mitad de los docentes no presentan el plan de clases al observador y no dan a conocer los objetivos del tema, además durante el proceso de enseñanza aprendizaje la mayoría no presentan el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, y no utilizan las técnicas de información y comunicación TIC, debido a que desconocen la forma de aplicarlas en la elaboración de material. El modelo pedagógico preponderante en las prácticas docentes es el constructivismo en donde los docentes ayudan a los estudiantes a construir sus propios conocimientos como mediador del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Continuando con el análisis, me referiré a la gestión de la institución por parte de su directivo en este caso del rector como máxima autoridad. **En su autoevaluación el Lic. Ángel Luna Herrera reflexiona sobre sus competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo a las que se atribuye un valor de excelente 19,22/20, mientras que el supervisor calificó su trabajo de bueno en todas sus competencias 14,82/20 (74,10%).**

Los miembros del Consejo Técnico, en lo referente al tema de las competencias gerenciales en un valor de 81,35% indican que el rector optimiza el uso de los recursos institucionales, entrega periódicamente a la supervisión un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio; planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel, dirige la conformación del comité central de padres de familia, propicia el cumplimiento del reglamento interno y del código de la niñez y adolescencia, elabora con el consejo técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes de acuerdo con las necesidades de la institución y actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual; en lo concerniente a las competencias pedagógicas un 70,79% expresan que el rector organiza la elaboración del proyecto educativo institucional, planes anuales, de desarrollo curricular por año de E.G.B y bachillerato, revisa y verifica la planificación didáctica, constantemente realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes garantizando matrícula a estudiantes con necesidades individuales; con relación a las competencias de liderazgo en la comunidad el 75,85% indican que el rector mantiene comunicación permanente con profesores, alumnos, padres de familia y comunidad, evita tener conductas discriminatorias, promoviendo siempre el desarrollo de actividades socio – culturales con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.

Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados correspondientes a los estudiantes, a los profesionales del sistema y a los establecimientos educativos. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas para conseguir una educación de calidad.

El Consejo Estudiantil es la entidad encargada de proveer un gobierno escolar democrático, mediante la representación y participación de los estudiantes en los asuntos del colegio, es el canal de comunicación que existe entre los alumnos, profesores y directivos, tienen la obligación de representarlos de una manera responsable, para que estos organismos funcionen en la institución es necesario el apoyo y dirección del rector como máxima autoridad el mismo que debe poseer diferentes competencias tanto pedagógicas, gerenciales y de liderazgo.

Luego de la evaluación realizada por los miembros del consejo estudiantil, el 85,78% expresan que en lo gerencial el rector controla el cumplimiento de la jornada escolar según los horarios establecidos, asiste y exige puntualidad; supervisa y dirige la conformación del consejo estudiantil y del comité central de Padres de Familia; toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de actividades promoviendo la participación de los mismos; en el aspecto pedagógico los estudiantes consideran en un 80,92% que el rector supervisa esporádicamente el desarrollo de las clases y el proceso de evaluación en el aprendizaje de los alumnos; lo que se refleja en el liderazgo que posee en la comunidad educativa valorándolo con un 78,27% de acuerdo al apoyo constante y las buenas relaciones que mantiene para propiciar una cultura de paz en la institución y alcanzar los logros deseados.

En el análisis de la calificación promedio obtenida por los docentes en su **desempeño profesional observamos un puntaje de 83,29 equivalentes a excelente**; y en lo que se refiere al **desempeño directivo un total de 81,34 que de igual forma equivale a excelente**. Para que el proceso sea efectivo la evaluación debe ser útil fundamentalmente a la propia institución evaluada y a la comunidad en general, debido a que debe identificar problemas para trabajar en la búsqueda de soluciones y así cambiar y mejorar, en la evaluación institucional el colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá” se encuentra en la categoría A con 82,32%.

La evaluación realizada al rector por el supervisor escolar, se evidencia en un 74,15% demostrando así tener conocimientos profundos sobre la gerencia, liderazgo y pedagogía educativa para llegar con facilidad hacia los actores educativos, evitando tener conductas discriminatorias, claridad en las metas y tareas

a cumplir y como deben hacerse, influenciando y motivando al equipo para que las compartan y busquen su consecución.

En síntesis, la evaluación institucional es una herramienta importante de investigación e información que nos ayuda a mejorar día a día, ello implica la reflexión sobre la propia tarea como una actividad contextualizada que considera tanto los aspectos cualitativos como los cuantitativos en una plataforma para el planeamiento institucional.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

6.1 CONCLUSIONES.

Los resultados de la investigación aplicada en el colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”, presenta diversos resultados en cuanto a la calidad del desempeño profesional docente y directivo, debido a varios factores, los mismos que describo a continuación:

- La Evaluación de la calidad del Desempeño Profesional Docente y Directivo aplicada en el colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”, es efectiva para determinar las buenas prácticas pedagógicas en el aula, por lo que se deduce que las estrategias de enseñanza aprendizaje utilizadas por los docentes no son las necesarias para conseguir que los estudiantes logren un aprendizaje significativo.
- El colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá” tiene una aceptable infraestructura física - pedagógica, la misma que ofrece una educación y formación integral al ser humano en donde los docentes comparten sus enseñanzas en un ambiente propicio y agradable, los alumnos se mantienen ávidos por aprehender conocimientos teórico-prácticos para el servicio y bien de la comunidad gonzanameña y por ende de la sociedad ecuatoriana.
- La evaluación de los docentes demuestra un alto desempeño profesional que alcanza un puntaje de 83,298; por tanto el éxito académico se debe al profesionalismo de los maestros direccionados y supervisados por el rector el cual mantiene una correcta organización, siendo su trabajo una fortaleza para el éxito educativo.
- La atención a estudiantes con necesidades individuales en el colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”, hasta hace muy poco ha estado fuera del interés de los docentes y directivos al no haber tenido la orientación adecuada para utilizar técnicas alternativas y sobre todo considerar el

desarrollo de la clase desde el enfoque de la diversidad y no desde la tradición de la homogeneidad.

- Los docentes como principales mediadores del proceso de enseñanza – aprendizaje, aplican sus habilidades y sociabilidad pedagógica en el aula, pero se pudo observar que falta mayor comunicación y relación con los padres de familia y comunidad gonzanameña.
- Las relaciones docente – estudiantes son muy buenas, el maestro contribuye a la consolidación de valores, criterios, responsabilidad muy necesarios en la toma de decisiones y en su adaptación al contexto y a los diferentes cambios que en él se presenten, tratando que sus estudiantes sean los constructores de sus propios conocimientos, aunque todavía falta la aplicación y uso de estrategias en el desarrollo de sus clases.
- La evaluación del desempeño profesional directivo alcanza un puntaje de 81,345 que está en concordancia con el modelo constructivista, ya que hoy no se los ve como autoridades lejanas a las necesidades de la comunidad educativa, o ejerciendo su liderazgo tras un escritorio, sino que también se involucran en los problemas sociales de la comunidad.
- Los estudiantes manifiestan que el rector tiene poco interés para observar el desarrollo de las clases y procesos de evaluación del personal docente en las diferentes asignaturas teóricas y prácticas al menos una vez por trimestre lo que repercute directamente en la formación integral de los jóvenes.
- A pesar de la calificación excelente obtenida por el desempeño directivo docente e institucional se observa que hay deficiencias como la no utilización de las TIC, aplicación inadecuada de material didáctico creativo por parte de los docentes para mantener el interés durante el proceso de la clase, convirtiéndose estas habilidades pedagógicas en dificultades para el aprendizaje de los estudiantes.
- Se pudo detectar que un mínimo porcentaje de la comunidad educativa presentó indiferencia en el proceso de evaluación que se aplicó en la

institución por desconocimiento o temor a reconocer las fortalezas o debilidades que puede presentar la misma.

6.2 RECOMENDACIONES.

De acuerdo a las conclusiones que surgieron de la presente investigación se desprende las siguientes recomendaciones:

- Aplicar mayor cantidad de estrategias para perfeccionar y elevar la calidad de educación que viene ofreciendo a la sociedad gonzanameña, difundiendo los servicios que ofrece este centro educativo, a fin de que marque su singularidad y sirva de modelo y aporte para lograr la calidad de la educación.
- Concienciar a los docentes sobre el proceso de evaluación continua y permanente en la institución educativa como una nueva forma de autoconocerse y reflexionar sobre su práctica pedagógica, didáctica y profesional, planteándose estrategias significativas que contribuyan al mejoramiento de la calidad educativa.
- Mejorar la atención a estudiantes con necesidades individuales, aplicando la Pedagogía del Amor y la Ternura, estando atentos a sus requerimientos, escuchándolos y dando lo mejor de la efectividad, el afecto es parte de la calidez y la calidad educativa, muchos alumnos tienen carencias afectivas que el maestro puede brindar.
- Es importante mantener a los padres informados, de la manera más positiva y optimista posible, comunicándole como su representado ha tomado ciertas decisiones y actitudes, manteniendo un registro lo más exacto posible de las ocurrencias relevantes en la vida escolar de los alumnos para poder compartirlo con los padres en el momento que surja un conflicto, con el fin de establecer mecanismos que puedan traer soluciones creativas, productivas y enriquecedoras para la comunidad.
- A los directivos de la Institución, potenciar su gran aceptación dentro de los docentes, estudiantes, padres de familia y sociedad a fin de dar soluciones a

muchas de las necesidades estratégicas y tecnológicas, que tiene el establecimiento. Recordando que si hasta hoy, su trabajo lo ha hecho bien, puede hacerlo mejor ya que tiene el respaldo de la institución y la comunidad.

- Al rector de la institución constituirse en un observador crítico de las prácticas de gestión y asistir frecuentemente a las aulas para supervisar el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje y el desempeño del personal docente para formular las correspondientes apreciaciones de cada uno de los docentes en las diferentes asignaturas.
- Plantear alternativas de capacitación sobre el conocimiento de las TIC y su aplicación en el aula durante el desarrollo de la clase, promoviendo la autoformación docente y la utilización de los recursos disponibles en la institución, para alcanzar el mejoramiento académico en el aula.
- Lograr un trabajo cooperativo entre todos los actores educativos, promoviendo el bienestar estudiantil, para vivenciar la cultura de paz tan anhelada por la sociedad actual, todos estos aspectos ayudarán a la formación integral de la población de nuestra ciudad.
- Integrar y captar el apoyo de las diferentes instancias administrativas a nivel institucional, local, nacional e internacional con la finalidad de comprometer su accionar para el beneficio de aquellos centros educativos que durante muchos años sufrieron el abandono y aislamiento por parte de las autoridades competentes.
- Que esta evaluación integral se la realice cada año como una política institucional y no como una obligación ministerial de esta manera se fomenta en los actores de la comunidad educativa la cultura de evaluación como un mecanismo de diagnóstico que ayudará a reconocer las fortalezas y debilidades institucionales para llegar a la tan anhelada educación de calidad.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.

7.1 Título de la Propuesta.

Capacitación sobre el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación TIC durante el proceso enseñanza – aprendizaje, para los docentes del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”.

7.2 Planteamiento del Problema.

En un mundo donde la cultura audiovisual domina la mayor parte del tiempo de los niños y los jóvenes es fundamental que las instituciones educativas asuman con responsabilidad este reto de capacitar a docentes y estudiantes en el ámbito del lenguaje audiovisual para poder analizar críticamente los mensajes que llegan de los medios de comunicación.

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) hoy se las considera tan necesarias dominarlas porque se han constituido en las herramientas básicas de estas nuevas tecnologías como saber leer, escribir y contar.

Para conseguir que la incorporación plena de las TIC a los centros educativos sirva de manera decidida para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje es necesario adoptar una serie de medidas que van más allá de la dotación a los centros y tienen que ir acompañadas de políticas de formación del profesorado y de elaboración de materiales, en distintos soportes, para desarrollar al máximo sus potencialidades.

Existen distintos motivos que determinan el no uso de las TIC por parte de los docentes: resistencia al cambio, falta de interés, desconocimiento y/o falta de capacitación en el uso técnico y didáctico de las TIC como recurso entre otros.

Las consecuencias a nivel de los procesos de enseñanza- aprendizaje, son clases tradicionales y memorísticas, de tiza líquida y pizarrón, la transmisión y recepción pasiva de información por los alumnos, apatía de los estudiantes por la asignatura, prácticas evaluativas mal estructuradas que llevan a las desmotivación de los alumnos y bajo rendimiento, por cuanto sus intereses y necesidades no encuentran

respuesta en los centros educativos que se mantienen aislados de los cambios tecnológicos que ocurren en el mundo.

Es bien sabido que existen dificultades para llevar a cabo la capacitación de los docentes, ocasionadas principalmente por la falta de tiempo disponible para dedicar a su formación.

El desempeño profesional docente debe ir de la mano con los avances de la tecnología como un elemento de modernidad que hay que introducir en el aula, pero sin desmerecer el componente formativo y crítico que consideramos que debe preceder a cualquier uso de las TIC en el ámbito educativo y por extensión en el entorno familiar y personal de los niños y los jóvenes.

7. 2 JUSTIFICACIÓN.

Considero que esta propuesta es importante para los docentes y alumnos del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá” porque trata de incorporar las TIC como recurso y herramienta en la innovación educativa atendiendo a la necesidad que tienen los docentes y alumnos de adquirir y desarrollar las habilidades necesarias que les permita desenvolverse en la sociedad de la información.

El reto que nos impulsa es el mejoramiento de la práctica pedagógica y el formar docentes conscientes de la necesidad de replantearse su actividad, de actualizarse permanentemente y de estar abiertos al cambio que obliga el vivir en una sociedad siempre cambiante.

Los docentes serán siempre los promotores y guías del uso adecuado de las TIC dentro del aula, razón por la que se debe capacitar a los docentes en este tema, para potenciar las estrategias de enseñanza que ofrecen y de esta manera lograr la incorporación y uso adecuado de estas herramientas en el proceso enseñanza aprendizaje.

Luego de un análisis reflexivo y profundo sobre los resultados obtenidos acerca de la realidad educativa presentada en el centro educativo, objeto de estudio del presente trabajo de investigación, resulta imperiosa la necesidad de diseñar un proyecto enmarcado específicamente en la práctica pedagógica y curricular a nivel de básica

y bachillerato en el colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”, nuestra propuesta está dirigida al mejoramiento de la calidad educativa a través de la puesta en marcha de cursos sobre el uso de las TIC en el aula para docentes y autoridades con la finalidad de mejorar la práctica en el proceso de enseñanza aprendizaje y por ende la calidad educativa del colegio, con ello se anhela que al finalizar el desarrollo del curso se lleve a ejecución la implementación de nuevas técnicas de aprendizaje que ayuden a los estudiantes a obtener con mayor facilidad los conocimientos requeridos.

7.3 OBJETIVOS DE LA PROPUESTA.

7.3.1 Objetivo General.

- Capacitar a los docentes del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá” en el uso de las TIC. como recurso educativo para la incorporación en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

7.3.2 Objetivo Específico.

- Adquirir conocimientos que le permitan al docente la correcta integración de las TIC. en su tarea, tomando como base los nuevos paradigmas educativos del siglo XXI.
- Describir las estrategias de aprendizaje a través de las TIC, que permitan integración e interdependencia entre el alumno, el docente y los recursos informáticos.
- Incorporar en los procesos de enseñanza y aprendizaje recursos innovadores, significativos e interesantes.

7.4 ACTIVIDADES.

7.4.1 Plan de Capacitación.

La capacitación tendrá una duración de 12 semanas y se dividirá en tres módulos:

Módulo 1: Estrategias de Trabajo con TIC en el Aula.		
Objetivo	Duración	Contenidos
Analizar críticamente	4 semanas	• Posibilidades de trabajo con TIC en el

<p>distintos modelos de trabajo con TIC en el aula, y generar propuestas de trabajo a partir de distintas herramientas.</p>		<p>colegio: búsqueda y selección crítica de información, comunidades académicas de trabajo online, producción y comunicación de información.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Validación, jerarquización y confiabilidad de los materiales que aparecen en la Web. La cantidad y la calidad de la información: criterios de selección crítica. Lectura hipertextual. • Modelos, herramientas y estrategias para el trabajo colaborativo. • Aprendizaje desde la práctica: participación en talleres de proyecto: webquest o blog, en los cuales llevarán adelante las distintas estrategias que se desarrollan a lo largo de la capacitación.
---	--	--

Módulo II: Internet y el Docente Innovador

Objetivo	Duración	Contenidos
<p>Que los docentes conozcan las diferentes herramientas y servicios de internet y adquieran los conocimientos y habilidades necesarias para el diseño y</p>	<p>4 semanas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acerca de internet: aplicaciones y propiedades, navegadores y buscadores, indicadores de evaluación de sitios web. • La comunicación en internet: correo electrónico, foros de debate, chat y videoconferencia. • Portales y weblogs: Características

elaboración de propuestas educativas con el uso de la red.		generales y aplicaciones. La gestión de información. •Orientaciones para el uso didáctico de internet.
Módulo III: Enseñanza – Aprendizaje con la Web 2.0		
Objetivo	Duración	Contenidos.
Vincular la Web 2.0 con la educación, sobre todo en lo que respecta a los aprendizajes colaborativos y nuevas formas de gestión del conocimiento.	4 semanas	<ul style="list-style-type: none"> • El auge de las redes sociales como un nuevo espacio para el aprendizaje. Aplicaciones web 2.0: características y potencialidades. Recursos de base colaborativa para el ámbito educativo y su relación con la construcción del conocimiento a través de las redes y el lenguaje multimedia. • Competencias necesarias para su uso: habilidades comunicacionales, comprensión de nuevas formas de concebir los procesos de aprendizaje. • Diseño y desarrollo de actividades educativas con web 2.0 para conformar la comunidad de producción y prácticas de investigación – acción.

7.4.2 Metodología.

La propuesta de capacitación incluye actividades que se realizarán a través de la plataforma de e – learning, con la coordinación de un equipo de tutores que estarán

en contacto con los docentes intercambiando con ellos materiales, información, consultas y otros aspectos relevantes que hacen al desarrollo del curso.

El programa de capacitación va a centrarse en función de las necesidades e intereses de cada uno de los participantes. Se propenderá así las probidades de la virtualidad.

Se espera que los docentes aspirantes a la realización de la capacitación tengan incorporadas herramientas básicas en el uso del PC en relación con el manejo de un navegador y disponibilidad de un correo electrónico.

Los módulos se actualizarán semanalmente y se propondrán las siguientes actividades:

- Acceso al material de estudio y lectura.
- Participación en foros, chats de discusión y videoconferencias propuestas.
- Investigación.

7.5 LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL.

El colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”, se encuentra ubicado en el sector urbano de la ciudad, en la avenida 30 de Septiembre del cantón Gonzanamá, Provincia de Loja. La institución cuenta con una planta directiva, administrativa, docente y de servicio de 16 personas, con un total de 108 alumnos distribuidos en 9 cursos; en octavo, noveno y décimo de básica; primero, segundo y tercero en las especializaciones de Comercialización y Ventas; Mecanizado y Construcciones.

7.6 POBLACIÓN OBJETIVO.

El proyecto se ha estructurado tomando en cuenta a las autoridades y docentes del establecimiento.

Los docentes personas capaces profesionalmente, para cumplir su función mediadora en el proceso educativo, y que por este mismo hecho deben estar

continuamente capacitándose, para ir de la mano con la tecnología y las innovaciones que día a día van presentándose en la sociedad donde vivimos.

Los estudiantes en quienes se revertirá todo el conocimiento que los docentes pondrán en práctica ayudándoles a descubrir nuevas maneras de enseñar con mayor motivación y actividad.

7.7 SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA.

Los recursos utilizados son:

HUMANOS.

- Facilitadores.
- Docentes.
- Autoridades.

TÉCNOLÓGICOS.

- Internet.
- Computador.
- Proyector.

MATERIALES.

- Policopias.
- Materiales de escritorio.

FÍSICOS.

- Instalaciones de la institución.
- Centro de cómputo.

ECONÓMICOS.

- Recursos de la institución.
- Aportes de los docentes.

7.8 PRESUPUESTO.

El curso tendrá un total de 400 dólares, el 50% lo financiará la Institución y el resto los docentes.

BIBLIOGRAFÍA.

- ° Batista, F. (2008). *Guía Didáctica. Filosofía de la Educación, en tiempos de Globalización*. Loja Ecuador: editorial UTPL.
- ° Burgos, C. (2006). *Mejoras en el proceso de enseñanza aprendizaje*. Lima, Perú.
- ° Cantos, J. (2007), *Evaluación Docente y la. Francisco de Orellana, Ecuador*.
- ° Chinín C., V.E. (2011) *Guía Didáctica: Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo, para desarrollar la tesis de grado previa a la obtención del título de Magister en Pedagogía. Loja, Ecuador: UTPL*.
- ° Constitución de la República del Ecuador (2008).
- ° Díaz, G. (2010). *Una Educación para el Desarrollo de las Competencias*. Riohacha.
- ° Díaz F, y otros (2004). *Metodología de Diseño Curricular*. México: Edit. Trillas, S.A. de C.V.
- ° Dueñas, J. (2009). Reporte Televistazo. *La calidad de nuestra educación*. Guayaquil, Ecuador
- ° Flórez, R. (2005). *Pedagogía del Conocimiento*. (Segunda ed.). Bogotá, Colombia: Editorial Mcgraw Hill.
- ° García, C.M. y López, J. *Asesoramiento curricular y organizativo en Educación*. Editorial Ariel Educación, Barcelona, 1997.
- ° Instituto Nacional de Capacitación INCAP. (2007). Disponible en: www.inacap.cl/data/e_news/boletin19/boletin19.htm. [consultado: 27 - 07 - 2012].
- ° Jiménez, B. (2006). *Evaluación Institucional*. Disponible en: <http://www.evaluacioninstitucional.idoneos.com/index.php/345613>. [consultado: 30 - 07 - 2012]
- ° Ludeña, M. (2008). *Gerencia Educativa*. Machala - Ecuador. Segunda Edición.

- ° Ministerio de Educación (2012). Sistema Nacional de Evaluación. Recuperado el 2 de abril del 2012.
- ° Ministerio de Educación (2010). Actualización y fortalecimiento curricular de la educación básica 2010 (en línea).
- ° Mulder, M. (2008). Disponible en: www.ugr.es/local/recfpro/rev123ART6.pdf.
[consultado: 15 – 07 – 2012]
- ° Posso Y. M. A. (2009). *Guía Didáctica. Teorías del Aprendizaje*. Loja, Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.
- ° Rodríguez, J. (1999). *Evaluación Educativa*. Loja, Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.
- ° Ruíz, M. (2006). *Innovaciones Educativas*, Piura, Perú
- ° Saltos, M. (2008). *Revista Orenses, mejoras en el campo educativo*. Machala, Ecuador.
- ° Sánchez F. (s.f). *Autoevaluación y coevaluación: estrategias para facilitar la evaluación continuada*. Disponible en: www.informatica.us.es/docs/25aniversario/FerminSanchez.pdf.
[consultada: 26 – 07 – 2012]
- ° Stones, E (2003). *Psicología Educativa*. (Cuarta ed.). Madrid, España: Colección biblioteca de Ciencias de la educación: Editorial Magisterio Español.
- ° Teixidó, J. (2007). *Desarrollo de Competencias Directivas. Emitir críticas y plantear retos de mejora*. Fte – UGT Girona.

- UNESCO (1996). *La educación encierra un Tesoro*. Disponible en: www.ibe.unesco.org. [consultado: 09 – 08 – 2012]

- Zubiría Julián (2011) *De la Escuela Nueva al Constructivismo*. Ed del magisterio. Bogotá-Colombia.

ANEXOS

ANEXO 1: AUTORIZACIÓN.

Universidad Técnica Particular de Loja



La Universidad Católica de Loja

AUTORIZACIÓN

Msc. Roberto Carlos Cuenca Jiménez

DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe de investigación de las/los señor/a: **SALINAS PACHECO DIGNA ESTRELLA**, que se ajusta a las normas establecidas por el Departamento de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta, de la Universidad Técnica Particular de Loja; por tanto, autorizo realizar la impresión y anillados para su respectiva presentación.

Msc. Roberto Carlos Cuenca Jiménez

CI. 110343087-0

Loja, enero de 2013

ANEXO 2: CERTIFICACIÓN.**COLEGIO COMPENSATORIO
"ARTESANAL DE GONZANAMA."**

Gonzanamá- Loja- Ecuador

Licenciado
Ángel A.Luna H.
RECTOR ENCARGADO DEL COLEGIO COMPENSATORIO "ARTESANAL DE
GONZANAMÁ"

C E R T I F I C A :

Que la Licenciada DIGNA ESTRELLA SALINAS PACHECO, con C.I. 1102427760, estudiante de la Maestría de Pedagogía , ha realizado la investigación cuyo tema es "EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y BACHILLERATO DEL ECUADOR, durante el año lectivo 2012-2013.


Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a la interesada hacer del presente documento el uso que estime conveniente.

Gonzanamá, 10 de diciembre del 2012.

Lic. Ángel A.Luna H.
RECTOR ENCARGADO



ANEXO 3: SOLICITUD.


UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

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.

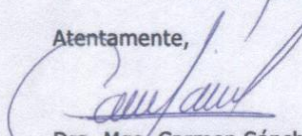
Por ello, me permito dar a conocer que en el ámbito de la investigación, en particular en el Postgrado de Pedagogía, se ha planificado el proyecto de Investigación Nacional, cuyo tema versa en: **"EVALUACION DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION 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 Digna Estrella Salinas Pacheco, 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 Autorizado
 24/09/2012

COMPENSATORIO DE GONZANAMA

www.utpl.edu.ec • infodistancia@utpl.edu.ec • PBX: 593 7 2570275 • Fax: 593 7 2573158 • C.P.: 11 01 608

ANEXO 4: ENCUESTAS.

Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja

Modalidad Abierta y a Distancia

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NOMBRE DEL DOCENTE :

OBJETIVO

Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.
- b. Utilice la siguiente tabla de valoración:

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares 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 un 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 los temas tratados en la clase anterior					
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
2.9. Permito a 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 señalados.					
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 seleccionadas 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 se presentan problemas.					
4.4. Elabora adaptaciones escolares para facilitar el aprendizaje de 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 actividades que me competen.					
5.2. Respeto y cumpla 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 mi clase en función del horario establecido.					
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.					
5.9. Llego puntual a todas mis clases.					
5.10. Falto a mi trabajo solo en el 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 con la administración y ejecución de tareas extracurriculares.					
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 P.E.I.					
6.7. Estoy abierto al dialogo 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 en las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

7. CLIMA DE TRABAJO	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros					
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.					
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.					
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.					
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.					
7.7. Situó 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

La Universidad Católica de Loja

Modalidad Abierta y a Distancia

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la coevaluación de los docentes*

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE :

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
c. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.
d. Utilice la siguiente tabla de valoración:

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Enmarca el plan 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 actividades que le competen.					
2.2. Entrega el 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 en cada trimestre, bimestre o quimestre.					
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.					
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.					
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.					
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.					
4.4. Esta 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.

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de Evaluación

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja

Modalidad Abierta y a Distancia

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del Director

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

Reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula.

INSTRUCCIONES

- e. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.
- f. Utilice la siguiente tabla de valoración:

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio ,el docente de su institución					
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.					
1.3. 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 docente 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 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 docente 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 sus 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	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio ,el docente de su institución					
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.					
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.					
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos**Fecha de Evaluación****¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja

Modalidad Abierta y a Distancia

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO :
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.					
1.7. Utiliza tecnologías de la comunicación e información para sus clases.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes las 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 extra a la casa.					

3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.					
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.					
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de Evaluación

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja

Modalidad Abierta y a Distancia

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 del docente en el aula con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

INSTRUCCIONES

- i. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.
- j. 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 los padres de familia o representantes y estudiantes.					
1.2. Colabora en el desempeño 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
-------------------------	------------

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN				
	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 o representado en la clase.					
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.					
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extra).					

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de Evaluación



¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.
Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja

Modalidad Abierta y a Distancia

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Matriz de Evaluación : Observación de una clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO :

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

() Sí () No

¿Quién aplicó la ficha?

() Maestrante () Otro

ASIGNATURA DE LA HORA DE 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

() 8º EB () 9º EB () 10º EB

Bachillerato

() 1º Bach () 2º Bach () 3º Bach.

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

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

B. PROCESO ENSEÑANZA -APRENDIZAJE

CRITERIO DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Si	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.		
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).		
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.		
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.		
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o actividad.		
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.		
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.		
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.		
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.		

11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.		
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.		
13. Envía tareas		

C. AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIO DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Si	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).		
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.		
3. Valora la participación de los estudiantes.		
4. Mantiene la disciplina en el aula.		
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.		

Tomado del MEC con fines investigativos

GLOSARIO:

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

Fecha de Evaluación:



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja

Modalidad Abierta y a Distancia

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

Instrumento para la autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

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

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1.8. Optimizo el uso de 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 el esfuerzo que los estudiantes 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 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 del 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 a 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 Directivo o Técnico.					
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.					
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.					
1.46. Realizo contrataciones del personal docente, administrativo o de servicios, previo al conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.					
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base a la normativa legal.					
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento					

financiero de la institución.					
1.55. Soy responsable 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 formas de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuenta 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 se requieren información sobre sus hijos.					
1.63. Actuó 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. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/ grado, con el Consejo Directivo o Técnico y participación del personal docente.					
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o 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

La Universidad Católica de Loja

Modalidad Abierta y a Distancia

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se califica.</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	Frecuentement e	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. COMPETENCIAS GERENCIALES					
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.					
1.4. 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. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.					
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.28. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja

Modalidad Abierta y a Distancia

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

Instrumento para la Evaluación del Rector por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1.3. 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.					
1.1. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.2. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.3. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.4. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.5. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.6. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.7. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.8. 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 Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL Rector:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Rector, 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 EVALUAN.

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.					
1.8 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 el porcentaje 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

La Universidad Católica de Loja

Modalidad Abierta y a Distancia

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:
NOMBRE DEL RECTOR :

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

ANEXO 5: FOTOGRAFÍAS

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ENCUESTA APLICADA A ESTUDIANTES





ENCUESTA APLICADA AL CONSEJO ESTUDIANTIL



ENCUESTA APLICADA A PADRES DE FAMILIA



ENCUESTA APLICADA AL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA



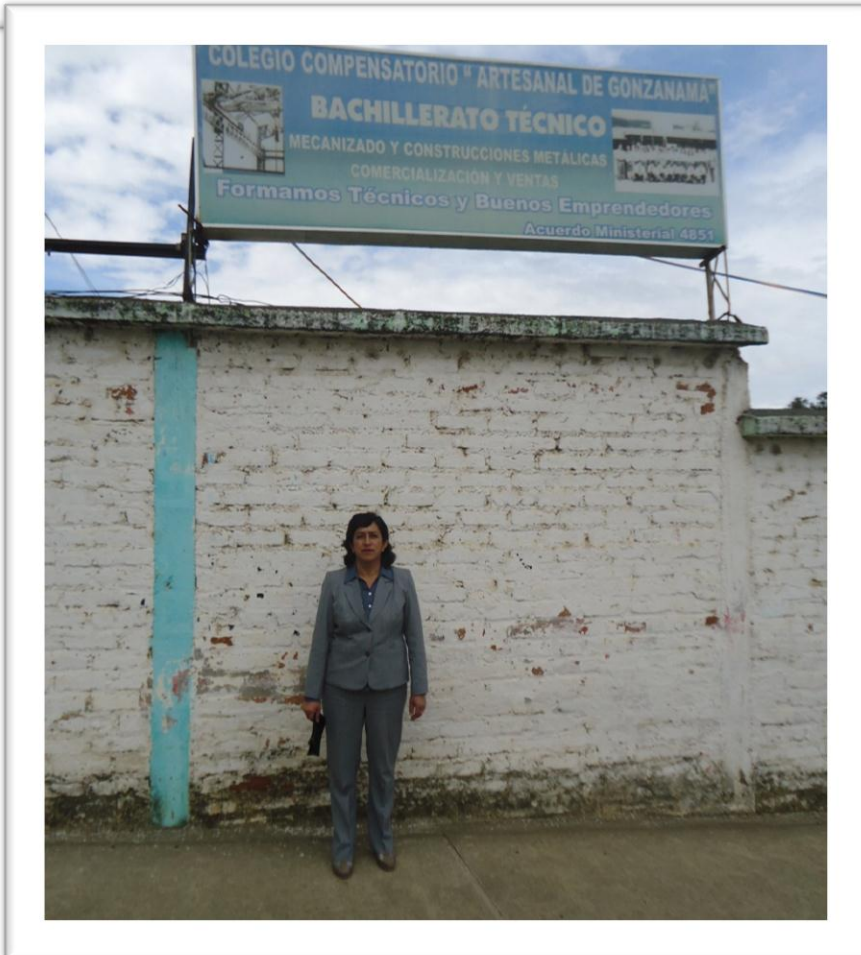
AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES



ENCUESTAS APLICADAS A DOCENTES



INSTITUCIÓN DONDE SE REALIZO LA INVESTIGACIÓN.





Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT

SECRETARÍA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR,
CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGIA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS

TÍTULO Y SUBTÍTULO: Evaluación del desempeño profesional docente y directivo del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”, de la parroquia y cantón Gonzanamá, de la provincia de Loja, durante el año 2012-2013.

AUTOR/ ES:
Salinas Pacheco, Digna Estrella.

REVISORES:
Cuenca Jiménez, Roberto Carlos.

INSTITUCIÓN: Universidad Técnica Particular de Loja

FACULTAD: No aplica

CARRERA: Maestría en Pedagogía.

FECHA DE PUBLICACION: DATO QUE PONE LA SECRETARIA

Nº DE PÁGS: 167 páginas

ÁREAS TEMÁTICAS:

- Pedagogía general.
- Pedagogía experimental.
- Educación comparada.
- Didáctica general / evaluación escolar.
- Didáctica de las diferentes asignaturas y TICs.
- Orientación educativa.

PALABRAS CLAVE:

Coloca personal de biblioteca

RESUMEN:

La evaluación es el agente encargado de monitorear el grado de consecución de los objetivos propuestos, para organizar y mejorar continuamente las estrategias de enseñanza - aprendizaje; motivo por lo que se realizó la investigación titulada: “**Evaluación del desempeño profesional docente y directivo del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”, de la parroquia y cantón Gonzanamá, de la provincia de Loja, durante el año 2012-2013**”, para conocer el desempeño de los involucrados se encuestó : 65 padres de familia, 1 autoridad, 12 docentes, 108 estudiantes y 1 supervisor, se empleó, métodos: científico, inductivo – deductivo, hermenéutico y analítico - sintético; técnicas: encuesta y la



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT

SECRETARÍA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR,
CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

observación directa; instrumentos: cuestionarios.

Se evidenció que el desempeño docente, directivo e institucional es EXCELENTE, en relación a los estándares de calidad educativa, propuestos por el Ministerio de Educación. La presente investigación aporta a conocer mejor la evaluación del desempeño, descrita en las conclusiones, recomendaciones y propuesta de mejora: **“Capacitación sobre el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación TIC durante el proceso de enseñanza - aprendizaje para los docentes del colegio “Compensatorio Artesanal de Gonzanamá”**”.

Nº DE REGISTRO (en base de datos):
COLOCA BIBLIOTECA

Nº DE CLASIFICACIÓN:
COLOCA BIBLIOTECA

DIRECCIÓN URL (tesis en la web): COLOCA BIBLIOTECA LUEGO DE INGRESAR LA TESIS AL DSPACE

ADJUNTO PDF:

SI x

NO

**CONTACTO CON
AUTOR/ES:**

Teléfono: 2664 027

0988811732

E-mail:
salinasdigna@yahoo.es

**CONTACTO EN LA
INSTITUCIÓN:**

Nombre: PH D. Santiago Acosta Aide

Teléfono: 2570275 ext 2211

E-mail: gkrios@utpl.edu.ec