



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja
CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato del colegio nacional “José Julián Andrade”, de la ciudad de San Gabriel, parroquia González Suárez, cantón Montúfar, de la provincia del Carchi, durante el año 2011- 2012”

Tesis de Grado

AUTORA:

Sánchez Rosero Paula Vanessa.

DIRECTORA:

Mgs. Sánchez León Carmen Delia.

CENTRO UNIVERSITARIO TULCÁN

2013

Certificación

Magíster:

Carmen Delia Sánchez León.

DIRECTORA DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato del Colegio Nacional “José Julián Andrade” de la ciudad de San Gabriel, parroquia González Suárez, cantón Montúfar, de la provincia del Carchi, durante el año 2011- 2012”**, realizado por la profesional en formación: Sánchez Rosero Paula Vanessa, 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, Abril 2013

f).....

CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **Sánchez Rosero Paula Vanessa**, 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.

Sánchez Rosero Paula Vanessa.

CI. 0401247804

DEDICATORIA

A Dios

Un Ser perfecto, omnipotente e infinito quien con su infinita bondad me guió por los senderos de la sabiduría, paciencia, y sobre todo la fuerza para continuar en cada momento de mi trayectoria estudiantil.

A mis hijos

Keyla y Kevin quien a cada momento con su ternura y presencia me han impulsado a alcanzar las metas y logros propuestos.

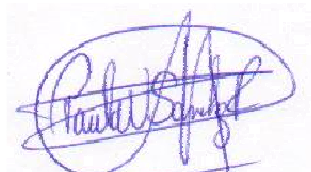
A mi esposo

Quien con su paciencia, su comprensión, su empeño, su amor, demostró un apoyo incondicional a lo que estaba realizando, y supo tomar los roles de un padre abnegado con sus hijos en los momentos que yo falte por mis estudios.

A mi madre

Quien con sus consejos, su confianza puesta en mí, me impulsaba en los momentos más difíciles de mi carrera.

Sé que me faltarían hojas para expresar todo lo que siento en este momento y para agradecerles por su apoyo, comprensión y sobre todo por el amor demostrado hacia mí en cada momento que no estuve a su lado. A todos les agradezco por formar parte de mi vida. Los amo



Paula Vanessa Sánchez Rosero

AGRADECIMIENTO

Primero y como más importante, me gustaría agradecer sinceramente a la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación Postgrado en Pedagogía, quien con todo su contingente humano han demostrado ser una institución de calidad en pro de una formación integral de sus estudiantes.

A todos y cada uno de los Docentes de la Maestría ya que más que conocimientos supieron impartir sus consejos, sus vivencias que personalmente me incentivaron para poder seguir firme con lo propuesto.

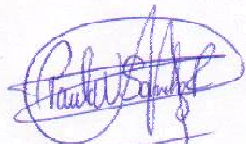
A mi directora y tutora de Tesis, Dra. Carmen Delia Sánchez León Mgs, quien con sus conocimientos y sus orientaciones, logró guiar el presente trabajo.

También me gustaría agradecer a todas las personas quienes forman parte del Colegio Nacional “José Julián Andrade” de manera especial a su rector quien desde el primer momento puso a mi disposición todo lo que fuese necesario para poder realizar el trabajo de investigación, a los estudiantes quienes con mucho entusiasmo pusieron un granito de arena para poder llevar a cabo de igual forma dicho trabajo, a los docentes quienes con su trato humano y su visión crítica en muchos aspectos cotidianos de la vida, me ayudaron a formar parte de la institución.

De igual manera va mi gratitud al señor Vicerrector de la institución Mgs Patricio Ramírez quien es un vivo ejemplo de amor a su profesión, quién con su apoyo significativo en el campo pedagógico permitió que se logrará realizar el trabajo investigativo.

Y por último, pero no menos importante, estaré eternamente agradecido a mis compañeras de estudio Judith, Carmita, y a Patricia y Marlyn que a pesar de no ser compañeras de Centro siempre estuvimos unidas por el compañerismo, el desinterés y la preocupación.

A todos ellos, mi gratitud.



Paula Vanessa Sánchez Rosero.


ÍNDICE DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN	ii
CESIÓN DE DERECHOS	iii
AUTORÍA.....	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
1. RESUMEN	x
2. INTRODUCCIÓN.....	1
3. MARCO TEÓRICO	5
CAPÍTULO I	5
1.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	5
1.2. Clarificación De Conceptos	5
1.2.1. Calidad.....	5
1.2.2. Estándar de calidad.....	6
1.2.3. Indicador de calidad.....	7
1.3. Estándares educativos para la calidad de la educación.....	7
1.4. ¿Qué son los estándares de calidad educativa?	8
1.5. ¿Para qué sirven los estándares de calidad educativa?	9
1.6. Otros usos más específicos de los estándares de calidad educativa son:	9
1.7. Recursos para la calidad de las instituciones educativas.	10
1.7.1 Recursos tecnológicos.....	10
1.7.2 Recursos humanos.	10
1.7.3 Recursos materiales.	10
1.7.4 Recursos financieros.	11
1.8. Estudios sobre calidad de la educación.....	11
CAPÍTULO II	13
2.1. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.	13
2.2. Clarificación de Conceptos	13
2.2.1. Evaluación	13
2.3. Criterios de evaluación	14
2.3.1. Según su finalidad y función.....	14
2.3.1.1. Función formativa.....	14
2.3.1.2. Función Sumativa.....	15
2.3.2. Según sus agentes evaluadores.....	15
2.3.2.1. Evaluación interna:.....	15
2.3.2.2. Autoevaluación:.....	15
2.3.2.3. Heteroevaluación:.....	15
2.3.2.4. Coevaluación:	15
2.3.2.5. Evaluación externa:.....	16
2.3.3 Según el momento de aplicación.	16
2.3.3.1 Evaluación inicial:.....	16

2.3.3.2	Evaluación formativa o de procesos:	16
2.3.3.3	Evaluación final:	16
2.4	Características de la evaluación.	17
2.5	Técnicas de evaluación.....	17
2.5.1	La observación.....	18
2.5.2	La entrevista.	18
2.5.3	La encuesta.....	18
2.6	Instrumentos de evaluación.	19
2.6.1	Lista de Cotejo.....	19
2.6.2	Registro de hechos significativos.....	19
2.6.3	Guía de Entrevista.	19
2.6.4	Inventario.....	19
2.6.5	Escala de actitud.....	20
2.6.6	Pruebas escritas.	20
2.6.7	Reportes.	20
2.6.8	Proyectos.....	20
2.7	Requisitos de la evaluación educativa	20
2.8	Fines de la evaluación educativa	20
2.9	Dimensiones de la evaluación educativa	21
2.10	Tendencias de la evaluación educativa actual.....	22
CAPÍTULO III		25
3.1	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES.....	25
3.2	Evaluación de desempeño docente en base a estándares.	25
3.2.1.	Estándares de aprendizaje.....	26
3.2.2.	Estándares de desempeño docente.....	26
3.2.3.	Estándares de desempeño directivo.	26
3.2.4.	Estándares de gestión escolar.....	26
3.3.	Objetivos de la evaluación docente:.....	26
3.4.	Dimensiones claves en las evaluaciones a docentes.....	27
3.4.1.	Sociabilidad Pedagógica.....	27
3.4.2.	Habilidades pedagógicas y didácticas.....	27
3.4.3.	Desarrollo Emocional.....	27
3.4.4.	Atención a los Estudiantes con Necesidades Especiales.	28
3.4.5.	Aplicación de Normas y Reglamentos.	28
3.4.6.	Relaciones con la Comunidad.	28
3.4.7.	Clima de trabajo	28
3.4.8.	Disposición al cambio.....	29
3.4.9.	Relación con los estudiantes	29
3.5.	Modalidades para la evaluación del desempeño de los docentes.....	29
3.5.1.	Autoevaluación de los docentes.	30
3.5.2.	Observación en el salón de clase.....	30
3.5.3.	Entrevistas a docentes.	30
3.5.4.	Desempeño académico de los alumnos.	30
3.5.5.	Portafolios.	30
3.5.6.	Encuesta de opinión a los alumnos.....	31
3.6.	La evaluación docente en el Ecuador.....	31
3.7.	Fases de la evaluación a docentes:	33

3.7.1.	Evaluación interna (cualitativa).....	33
3.7.2.	Evaluación externa.....	33
CAPÍTULO IV		34
4.1.	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS	34
4.2.	Importancia de la Evaluación del Desempeño profesional de los directivos.	34
4.3.	Propósitos de los estándares de desempeño directivo.	35
4.4.	Dimensiones que se evalúan en el Desempeño Profesional De Directivos.	35
4.4.1.	Liderazgo.....	36
4.4.2.	Gestión pedagógica.	36
4.4.3.	Gestión de Talento Humano y Recursos.	37
4.4.4.	Clima Organizacional y Convivencia Escolar	37
4.5.	Estándares de desempeño directivo.....	38
4. METODOLOGÍA		5
4. METODOLOGÍA		42
4.1.	Participantes	42
4.2	Muestra de investigación	43
4.3.	Técnicas e instrumentos de investigación.....	43
4.3.1.	Técnicas.....	44
4.3.1.1.	Entrevista.	44
4.3.1.2.	Encuestas.....	44
4.3.1.3.	Observación.....	44
4.3.2.	Instrumentos.....	44
4.3.2.1.	Cuestionario para la evaluación a docentes.	44
4.3.2.2.	Cuestionario para la coevaluación de los docentes.....	45
4.3.2.3.	Cuestionario para la evaluación de los docentes por el director o rector.....	45
4.3.2.4.	Cuestionario para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.	45
4.3.2.5.	Cuestionario para la evaluación de los docentes por los padres de familia.....	46
4.3.2.6.	Cuestionario para la evaluación a directivos.....	46
4.3.2.7.	Observación de la clase.....	46
4.4	Diseño y procedimiento.....	46
4.5	Comprobación de los supuestos	47
5. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN		42
5. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN		49
5.1.	Resultados.....	49
5.2.	DISCUSIÓN	92
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		98
6.1.	CONCLUSIONES:	98
6.2.	RECOMENDACIONES	98
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO		100
1.	TEMA DE LA PROPUESTA.....	100
2.	JUSTIFICACIÓN	100
3.	OBJETIVOS DE LA PROPUESTA.....	101
3.1.	OBJETIVO GENERAL.....	101
3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	101
4.	ACTIVIDADES	102
5.	LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL	103

6. POBLACIÓN OBJETIVO	103
7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA	104
8. PRESUPUESTO.....	105
9. CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA.....	106
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA.....	107
8. BIBLIOGRAFÍA.....	108
9. ANEXOS	112



1. RESUMEN EJECUTIVO

1. RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación está encaminada a conocer el nivel de desempeño profesional de los docentes y directivos de Educación Básica y Bachillerato de manera específica en el colegio nacional “José Julián Andrade”, de la ciudad de San Gabriel, cantón Montúfar, durante el año lectivo 2011- 2012, este trabajo estuvo apoyado por la investigación Descriptiva, se aplicó instrumentos y técnicas dirigidas a recolectar información necesaria de los diferentes actores educativos.

Con todos los instrumentos de evaluación y su respectiva tabulación y análisis se llegó a determinar que la institución educativa, como participe de la presente investigación tiene un promedio total a nivel institucional de 70,390/100 acreditada como **BUENO**.

Dentro de las falencias detectadas en esta investigación muestra que tanto los docentes como directivos, dentro de las habilidades Pedagógicas y Didácticas no utilizan las herramientas de la tecnología y la comunicación, es así que la propuesta presentada busca mejorar la calidad educativa a través de la capacitación a docentes y directivos en el uso de las Tic's, proporcionándoles las herramientas necesarias que les permita comprender de mejor manera su práctica pedagógica y curricular.



2. INTRODUCCIÓN

2. INTRODUCCIÓN

En el sistema educativo tradicional toda la carga de la evaluación ha recaído sobre los estudiantes, muy poco se ha evaluado a los docentes y casi nunca a las instituciones educativas, el Ecuador ha carecido de una política nacional de evaluación, sin embargo, se requiere aplicar una nueva concepción de evaluación es así como en "El Plan Decenal de Educación", aprobado mediante consulta popular el 26 de noviembre de 2.006, y dando cumplimiento a la política sexta que hace referencia al "Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas", en la que se evalúa cuatro componentes: la gestión del Ministerio y sus dependencias, el desempeño de los docentes, el desempeño de los estudiantes y el currículo nacional, sus objetivos fundamentales son el monitoreo de la calidad de la educación que brinda el sistema educativo ecuatoriano y la definición de políticas que permitan mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Los indicadores de educación para el Ecuador han ido mejorando durante la década de los noventa y los inicios del nuevo milenio, sin embargo al comparar con las décadas pasadas se puede apreciar que la velocidad en las mejoras educativas se han ido acrecentando, a nivel del Colegio Nacional "José Julián Andrade" y de otras instituciones educativas del cantón Montúfar no se ha realizado aún una modalidad de evaluación a los docentes y directivos, sin embargo en días posteriores si se realizará una autoevaluación interna en el colegio con el apoyo y asesoramiento de las entidades educativas como lo es la coordinación y la dirección provincial de educación, con lo cual se pretende detectar las fortalezas y debilidades en los docentes y directivos e ir perfeccionando poco a poco las deficiencias en las diferentes dimensiones que se evalúan para lograr la excelencia en el desempeño educativo cuando se realicen las evaluaciones por parte del Ministerio de Educación a demás es indispensable continuamente, evaluar los procedimientos de enseñanza, de modo que permita adecuarlos a las necesidades y características del docentes y directivos y así satisfacer las expectativas de los educandos.

La UTPL mediante su perspectiva de "Buscar la verdad y formar al hombre a través de los ejercicios de la ciencia para que sirva a la sociedad", puso en nuestras manos

como estudiantes de la Maestría en Pedagogía el tema de investigación “La evaluación de la calidad en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2011- 2012” , y como maestrantes estamos en la tarea de encontrar respuestas fundamentadas a las interrogantes dadas en la investigación, la importancia de la evaluación del desempeño docente y directivo en el Colegio Nacional “José Julián Andrade”, permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes y el mejoramiento de la formación del docente, así como su desarrollo profesional, diagnosticando así el estado en el que se encuentra la institución educativa, como estudiante, la visión sobre el trabajo investigativo llevado a cabo en la institución toma una verdadera significación, ya que los logros van más allá de mis perspectivas priorizando así uno a uno los indicadores en los que se obtuvo deficiencias.

Dentro de la factibilidad se tuvo a bien disponer de todos los recursos y medios que nos brindó la UTPL para la realización del trabajo investigativo, así como también la predisposición del contingente humano del Colegio Nacional “José Julián Andrade” para que se lleve a cabo las encuestas propuestas. De igual manera como en todo proceso se puede manifestar que hubo descontento y malestar en algunos docentes y directivos por no colaborar en el trabajo de evaluación, la motivación de la mayoría de docentes, padres de familia y estudiantes siempre estuvo latente en todos los días que se realizó las encuestas, incentivándome como estudiante a seguir con lo propuesto.

Dentro de los objetivos específicos propuestos en el presente trabajo de investigación nos llevaron a:

- Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo”. (Chininín, 2011,pág. 13)

Para la realización de la investigación se nos hizo necesario recabar información teórica sobre el tema referente a evaluación, desempeño profesional, estándares de calidad, perfil del docente y directivo, con lo cual se tuvo fundamentos para la organización del marco teórico.

- Evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador” (Chininín, 2011. pág. 13).

Con la aplicación de los instrumentos de evaluación a los docentes pudimos obtener la valoración en cada una de las dimensiones propuestas en las encuestas, logrando determinar así el nivel en el que se encuentran los docentes.

- Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador” (Chininín, 2011, pág. 13).

Con los datos recabados sobre los directivos de la institución nos permite obtener información sobre su desempeño profesional, con el fin de establecer si su gestión va encaminada al adelanto de la institución o tiene falencias.

- Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato” (Chininín, 2011, pág. 13).

De acuerdo a la interpretación de los resultados y las conclusiones establecidas se plantea una propuesta para Capacitar en el uso de las tic's a los docentes y directivos del Colegio Nacional José Julián Andrade de la ciudad de San Gabriel, provincia del Carchi, para el mejoramiento de la calidad educativa”

De acuerdo a los requerimientos los supuestos planteados 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.**

El supuesto dentro del desempeño profesional docente y con los datos obtenidos en la investigación nos da como resultado en la evaluación, de una calificación promedio de 64,344/100 que es una calificación B con un nivel BUENO además según los resultados del proceso; aplicación de encuesta, tabulada y analizada el supuesto es nulo por cuanto No se comprueba en esta institución que tenga las

características deficientes, a pesar que los docentes deben enfocarse más dentro de las dimensiones pedagógico-didácticas

- **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.**

Luego del análisis respectivo del proceso de la investigación el supuesto es nulo por cuanto en la institución no existe un desempeño profesional directivo con característica de deficiente, en función de los estándares de calidad, su resultado arroja que Si se aplica los estándares de calidad por parte de los directivos con un nivel A de excelente cuya determinación cuantitativa es de 76,437/100 sin embargo dentro de las autoridades se debe instruir más en lo referente a liderazgo en la comunidad.

Dentro del desempeño de docentes y directivos se debe comprender de una mejor manera sobre los estándares de calidad con el propósito de mejorar y consolidar la calidad educativa.

Con todo lo argumentado anteriormente, se pretende mejorar el grado de desempeño de los docentes y directivos del mencionado Colegio. Ya que solo a través de una verdadera capacitación, y sobre todo el cambio de actitud, se posibilitará una educación de calidad a los educandos.



3. MARCO TEÓRICO

3. MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I

1.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Para Caudillo Vargas (2010:19). “Se entiende como calidad educativa el grado en el que el conjunto de características inherentes al servicio educativo, cumple con las necesidades o expectativas establecidas, generalmente implícitas o explícitas”.

Las instituciones educativas, sea cual fuese su naturaleza, están obligadas a operar con calidad de clase mundial, tanto en sus programas y planes de estudio, como en el manejo de la gran diversidad de factores que intervienen en el proceso de enseñanza- aprendizaje. Münch, Lourdes; (2011: 34).

Es así que cuando se habla del tema de la calidad, no simplemente se refiere al éxito alcanzado como resultado de un proceso educativo, sino que más bien este concepto es considerado como las acciones que llevan a cabo las instituciones educativas con el fin de garantizar la eficiencia y eficacia del hecho educativo al interior de una Institución. También puede ser definida como parte de la gestión administrativa orientada a proporcionar confianza en que se cumplirán con los requisitos de la calidad.

1.2. Clarificación De Conceptos

1.2.1. Calidad.

Calidad deriva del latín *qualitas* y según (El diccionario de la real academia española DRAE) significa, propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que los restantes de su especie.

Según Garvin (1.984) y Harvey y Green (1.993) 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, siendo esta concepción una reducción del verdadero

sentido de lo que significa calidad, por cuanto ello tiene que ver con el tipo de servicio, la forma y el proceder dentro del proceso de enseñanza aprendizaje que no se limita únicamente a la situación social económica de los actores del proceso educativo

Dentro de este mismo análisis es necesario tener en cuenta además y de manera especial lo que manifiesta Münch, L. (2011: 198) “ La búsqueda de la calidad educativa no puede ser percibida en la actualidad como un proceso de moda o extraordinario, sino como una condición necesaria para permanecer en el mercado de la educación, cualquiera que éste sea, por lo que toda Institución de educación requiere necesariamente un sistema de gestión de calidad”; sistema que debe garantizar a su vez una formación integral de los y las estudiantes acordes a los tiempos y necesidades de la sociedad actual.

En resumen al hablar de calidad hacemos referencia al conjunto de atributos o propiedades de un objeto que nos permite emitir un juicio de valor acerca de él; en este sentido damos un valor de positivo o negativo mediante la calidad propuesto en un cierto objeto o acción o cuando se dice que algo tiene calidad, en este caso hablaremos en torno a la calidad educativa que es el tema central de la investigación es así como el significado del vocablo calidad en este caso pasa a ser equivalente al significado de los términos de excelencia, y perfección.

1.2.2. Estándar de calidad.

“Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de 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”. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012).

Es necesario destacar que en el caso particular del Ecuador, el Ministerio de Educación ha presentado al país los estándares de calidad educativa, los mismos que involucran el desempeño docente, el desempeño del directivo y los Estándares de aprendizaje

Dentro de este mismo tema el Reglamento General a la Ley de Educación Intercultural (2012), cita a los componentes del sistema educativo que deben ser evaluados, dentro de los cuales se considera a los siguientes:

- ◆ Evaluación del aprendizaje
- ◆ Evaluación del desempeño de los profesionales de la educación
- ◆ Evaluación de la gestión de los establecimientos educativos
- ◆ Evaluación del desempeño Institucional

1.2.3. Indicador de calidad.

Es la expresión cuantitativa o cualitativa del valor de dos o más propiedades de un fenómeno; o también se define como la medición o referente empírico de cualquiera de los aspectos de un factor de calidad que se aplica al desempeño docente. (Tomado del glosario de términos de la Guía de autoevaluación de los programas de postgrado)

El hecho de que la educación Ecuatoriana adopte los estándares de calidad, en sus diferentes componentes, aporta significativamente al avance del hecho educativo en el país, pues ellos establecen la ruta a seguir y los mínimos comunes que se deben alcanzar en el proceso de enseñanza – aprendizaje, considerando las características y cualidades que deben poseer docentes y directivos en beneficio de la comunidad educativa, ya que ellos son los responsables directos en la consecución de las metas y objetivos Institucionales, las mismas que están planteadas en beneficio siempre del estudiante garantizándole un espacio de aprendizaje adecuado, como manifiesta Castro, O. (2003: 96) “ El ambiente de aprendizaje se organiza alrededor o en correspondencia con una tarea específica, docente, laboral o investigativa. Sin un ambiente adecuado, las metodologías y las tecnologías más avanzadas pueden ser estériles para el aprendizaje”.

1.3. Estándares educativos para la calidad de la educación.

Según el Ministerio de Educación de nuestro país en la propuesta para la discusión ciudadana (2011: pág 4) establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”,

y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad, para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta.

Adicionalmente un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad, que en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real de acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, a la permanencia en dichos servicios y a la culminación del proceso educativo.

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.

1.4. ¿Qué son los estándares de calidad educativa?

El Ministerio de Educación del Ecuador a través del documento de propuesta (2011 pág: 4) manifiesta 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 al conjunto de destrezas del área curricular que el alumno debe desarrollar a través de procesos de pensamiento, y que requiere reflejarse en sus desempeños. 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.

Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características:

- Ser objetivos básicos comunes por lograr.
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles.
- Ser fáciles de comprender y utilizar.
- Estar inspirados en ideales educativos.
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales.
- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana.
- Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

1.5. ¿Para qué sirven los estándares de calidad educativa?

Para el MEC (2011 pág: 6), el principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua. Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo.

1.6. Otros usos más específicos de los estándares de calidad educativa son:

- Proveer información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que puedan exigir una educación de calidad.
- Proveer información a los actores del sistema educativo para que estos puedan:
 - ❖ Determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, cómo debe ser un buen docente y un buen directivo, y cómo debe ser una buena institución educativa.
 - ❖ Realizar procesos de autoevaluación.
 - ❖ Diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento, fundamentados en los resultados de la evaluación y autoevaluación.
- Proveer información a las autoridades educativas para que estas puedan:
 - ❖ Diseñar e implementar sistemas de evaluación de los diversos actores e instituciones del sistema educativo;
 - ❖ Ofrecer apoyo y asesoría a los actores e instituciones del sistema educativo, basados en los resultados de la evaluación;

- ❖ Crear sistemas de certificación educativa para profesionales e instituciones.

1.7. Recursos para la calidad de las instituciones educativas.

Münch (2010 pág: 23) indica “para que una institución educativa pueda lograr sus objetivos, es necesario que cuente con una serie de elementos o recursos que, conjugados armónicamente contribuyan a su funcionamiento adecuado” estos son:

1.7.1 Recursos tecnológicos.

Se refiere a la tecnología facilitando el flujo eficiente de la comunicación e información, así como los procesos de desarrollo curricular y la formulación de proyectos y tecnologías educativas, las tecnologías de la información son el fundamento del proceso educativo del siglo XXI, en este sentido en todos los niveles escolares, deben existir aulas equipadas para la enseñanza, así como sistemas de información que propicien la productividad.

1.7.2 Recursos humanos.

El factor humano o capital humano, es decir los directivos, docentes, y personal administrativo es el factor mas importantes de las instituciones educativas debido a que de ellos depende la coordinación de los demás recursos, el factor humano es trascendental ya que el propósito fundamental de la institución es preparar y formar talentos.

1.7.3 Recursos materiales.

Son los bienes tangibles, insumos necesarios como infraestructura, mobiliario, materiales didácticos, que son indispensables para desarrollar la función educativa, las instalaciones de la institución educativa debe crear ambientes que propicien el estudio, la infraestructura, la disposición de las aulas, la biblioteca, los espacios deportivos, culturales, y de recreación, así como las oficinas deben ser un entorno agradable que propicie el desarrollo integral del alumnado.

1.7.4 Recursos financieros.

Toda institución, para operar, requiere de dinero, el capital financiero para el caso de las instituciones privadas proviene de los aportes que hacen los socios o ONGS, pero en el caso de las instituciones fiscales, fiscomionales estos recursos provienen desde el Ministerio de Economía respectivamente al ministerio de educación que se destinan para cubrir gastos como sueldos, honorarios de profesores, administrativos, así como para el mantenimiento de instalaciones y nuevas inversiones y adquisiciones.

1.8. Estudios sobre calidad de la educación.

(La Revista Iberoamericana de Educación Número 5 “Calidad de la Educación” Mayo - Agosto 1994) “manifiesta que para que exista calidad educativa debe existir equidad, en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real para el acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, así como la permanencia y culminación en dichos servicios”.

Por lo tanto, de manera general, nuestro sistema educativo Ecuatoriano 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 genere contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

Por lo señalado anteriormente, el proceso de evaluación en su conjunto debe integrar en su estructura las esencialidades teóricas del Modelo Educativo Ecuatoriano, así como las necesidades, sugerencias y aspiraciones de quienes hacen parte del colegio “José Julián Andrade”, en concordancia con lo que se establece en el Modelo del Sistema de Educación Intercultural Bilingüe, en donde se determina los fundamentos teóricos, éticos, morales, culturales, lingüísticos, políticos y socio económicos que guían a los educadores, administradores, estudiantes, padres de familia y comunidad comprometidos a construir al Sumak Kawsay o Buen Vivir, considerando a la pacha mama- naturaleza como el eje

central de la vida del ser humano, así como de los demás seres que son parte de ella, vinculados a la pertenencia e identidad cultural.

CAPÍTULO II

2.1. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

La evaluación de las instituciones educativas no obstante su importancia, se debe reconocer que es un proceso complejo y difícil, que en muchas ocasiones trae consigo descontento y malestar. Algunas personas no les gusta ser evaluadas, y siempre aparecen muestras de inconformidad por más cuidado que se ponga en el trabajo de evaluación. (Chininín, Víctor. 2011, pág. 7).

Es así como la evaluación de instituciones educativas hoy en día es una parte esencial de cualquier proceso administrativo, permitiendo diagnosticar las fortalezas y debilidades que tiene la institución, de este modo se regulará acciones educativas para corregir el rumbo en caso de no estar cumpliendo con los objetivos perseguidos.

2.2. Clarificación de Conceptos

2.2.1. Evaluación

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

La UNESCO (2005) define la evaluación como "el proceso de recogida y tratamiento de informaciones pertinentes, válidas y fiables para permitir, a los actores interesados, tomar las decisiones que se impongan para mejorar las acciones y los resultados."

Otro concepto citado por Miras y Solé, (1990) "La Evaluación surge como una necesidad básica para saber si se está avanzando en la dirección deseada, cuánto se ha avanzado y conocer si el proceso seguido es el adecuado o necesita ser

modificado” por ello, se considera a la evaluación como una herramienta fundamental para mejorar la calidad de los procesos tanto de enseñanza como de aprendizaje”.

Dentro de este análisis se hace necesario tomar en cuenta que la evaluación al ser un componente del hexágono curricular, no puede ser tratado de forma aislada , en tal sentido es pertinente tener en cuenta los lineamientos y principios didácticos y curriculares expuestos por el Ministerio de Educación del Ecuador en el programa de Fortalecimiento de la Educación General Básica (2011) en donde en la parte pertinente señala: “El proceso de construcción del conocimiento en el diseño curricular se orienta al desarrollo de un pensamiento lógico, crítico y creativo, a través del cumplimiento de los objetivos educativos que se evidencian en el planteamiento de habilidades y conocimientos. El currículo propone la ejecución de actividades extraídas de situaciones y problemas de la vida y el empleo de métodos participativos de aprendizaje, para ayudar al estudiantado a alcanzar los logros de desempeño que propone el perfil de salida de la Educación General Básica”

Por otra parte, con el propósito de afianzar más este análisis es necesario hacer notar que existen diferentes tipos de evaluación de acuerdo a ciertos criterios que se deben conocer para aplicar con pertinencia este proceso.

2.3. Criterios de evaluación

2.3.1. Según su finalidad y función.

2.3.1.1. Función formativa.

La evaluación se utiliza preferentemente como estrategia de mejora y para ajustar sobre la marcha, los procesos educativos de cara a conseguir las metas u objetivos previstos. Es la más apropiada para la evaluación de procesos, aunque también se usa para la evaluación de productos educativos, cuando sus resultados son empleados para mejorarlos. (Curso para docentes Grupo Santillana, 2009, pág. 14).

2.3.1.2. Función Sumativa.

Suele aplicarse más en la evaluación de productos, es decir, de procesos terminados, con realizaciones precisas y valorables. Con la evaluación no se pretende modificar, ajustar o mejorar el objeto de la evaluación, sino simplemente determinar su valía, en función del empleo que se desea hacer del mismo posteriormente. (Curso para docentes Grupo Santillana, 2009, pág. 15).

2.3.2. Según sus agentes evaluadores.

2.3.2.1. Evaluación interna:

Es aquella que es llevada a cabo y promovida por los propios integrantes de un centro, un programa educativo, etc. A su vez, la evaluación interna ofrece diversas alternativas de realización: autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación. (Curso para docentes Grupo Santillana, 2009, pág. 15).

2.3.2.2 Autoevaluación:

Los evaluadores evalúan su propio trabajo (un alumno su rendimiento, un centro o programa su propio funcionamiento, etc.). Los roles de evaluador y evaluado coinciden en las mismas personas.

2.3.2.3 Heteroevaluación:

Es aquella en la que las personas distintas a las evaluadas valoran una actividad, objeto o producto (docentes, equipo técnico, o consejo directivo de una institución) (Curso para docentes Grupo Santillana, 2009, pág. 16).

2.3.2.4 Coevaluación:

Es aquella en la que unos sujetos o grupos se evalúan mutuamente (alumnos y profesores mutuamente, unos y otros equipos docentes, el equipo directivo al Consejo Escolar y viceversa). Evaluadores y evaluados intercambian su papel alternativamente. (Curso para docentes Grupo Santillana, 2009, pág. 16).

2.3.2.5 Evaluación externa:

Se da cuando agentes no integrantes de un centro escolar o de un programa evalúan su funcionamiento. Suele ser el caso de la "evaluación de expertos". Estos evaluadores pueden ser inspectores de evaluación, miembros de la Administración, investigadores, equipos de apoyo a la institución, etc.

2.3.3 Según el momento de aplicación.

2.3.3.1 Evaluación inicial:

Se la realiza al comienzo del periodo educativo o de una unidad didáctica, consiste en recoger datos de la situación en la que se encuentran los estudiantes al comienzo de un aprendizaje. Es imprescindible para iniciar cualquier proceso, para decidir los objetivos que se deben conseguir y para valorar si al final de un proceso los resultados son satisfactorios o no. (Curso para docentes Grupo Santillana, 2009, pág. 16).

2.3.3.2 Evaluación formativa o de procesos:

Consiste en la valoración, a través de la información recogida en forma continua y sistemática del funcionamiento de una institución educativa, de un programa o aprendizaje en particular, a lo largo de un tiempo, o de un tiempo fijado para así alcanzar las metas propuestas.

La evaluación de procesos es de gran importancia dentro de la concepción formativa, porque permite tomar decisiones para mejorar sobre la marcha. (Curso para docentes Grupo Santillana, 2009, pág. 19).

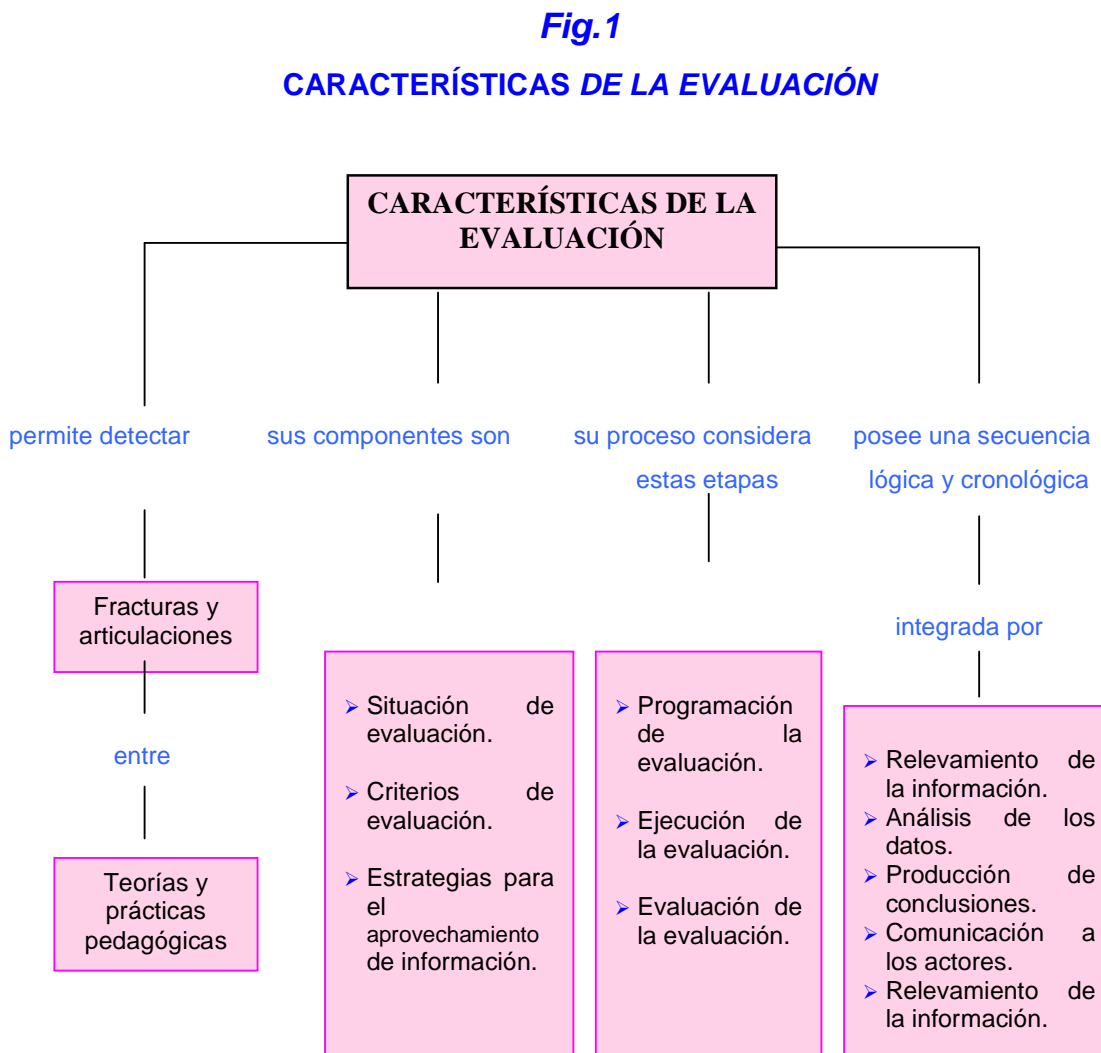
2.3.3.3 Evaluación final:

La que se lleva a cabo al final de un período o proceso (unidad didáctica, evaluación, trabajo, curso, etc.), comprobando si se han logrado o no los objetivos previstos.

Estos tres tipos de evaluación son necesarios en el proceso de enseñanza-aprendizaje y, por tanto, deben complementarse entre sí (en ningún caso deben entenderse como excluyentes, sino todo lo contrario). (Curso para docentes Grupo Santillana, 2009, pág. 21).

2.4 Características de la evaluación.

Con el propósito de cambiar conceptualizaciones sobre las características de evaluación, se presenta un cuadro sinóptico con el cual se afianza el aprendizaje sobre el tema antes expuesto.



Elaborado por: Paula Sánchez Rosero.

Fuente: Curso para docentes Grupo Santillana, 2009, pág: 9

2.5 Técnicas de evaluación.

En el libro de BARRIGA, Frida., HERNÁNDEZ, Gerardo. (2005). Se manifiesta que “Las técnicas e instrumentos de evaluación son un conjunto de herramientas indispensables para realizar las evaluaciones necesarias, porque de toda actividad asignada, se debe elaborar la evaluación correspondiente”.

Ahora bien, al hablar de este componente curricular se debe aclarar que en el proceso de evaluación se debe considerar de manera particular, que no siempre se evalúa un objeto específico, ya que respetando la individualidad y unicidad del proceso de enseñanza – aprendizaje, florecen siempre tres dimensiones que deben ser evaluadas:

- ◆ Aprendizajes cognitivos
- ◆ Aprendizajes procedimentales
- ◆ Aprendizajes actitudinales

De lo anotado las técnicas e instrumentos deben ser planteados de acuerdo a la dimensión que se quiera evaluar, por tanto su pertinencia depende de la finalidad que tenga la evaluación, los criterios, que se utilicen y el tipo de evaluación.

2.5.1 La observación.

Es un método de evaluación cuando existe un ejercicio de voluntad y una intencionalidad dirigida al objeto del conocimiento, el educador deberá recoger la información recurriendo a instrumentos lo más precisos y objetivos posibles para garantizar el conocimiento y explicación de lo que realmente acontece en la institución educativa. (BARRIGA, Frida., HERNÁNDEZ, Gerardo. (2005).

2.5.2 La entrevista.

Es una técnica dedicada a la investigación cualitativa a demás es una estrategia útil y necesaria en investigaciones sociales, educativas, culturales, periodísticas y científicas manteniendo una conversación con criterios para obtener que una persona transmita oralmente al entrevistador su definición personal de la situación. (BARRIGA, Frida., HERNÁNDEZ, Gerardo. (2005).

2.5.3 La encuesta.

Es un estudio observacional en el cual el investigador busca recaudar datos por medio de un cuestionario prediseñado, y no modifica el entorno ni controla el proceso

que está en observación, los datos se obtienen a partir de realizar un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, formada a menudo por personas, empresas o entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos. (BARRIGA, Frida., HERNÁNDEZ, Gerardo. (2005).

2.6 Instrumentos de evaluación.

En el texto de curso para docentes, revista N°3, Grupo Santillana, Ecuador (2009), indica que los instrumentos de evaluación son los que permiten una valoración, una actividad de evaluación, los instrumentos en evaluación están referidas al con qué evaluar, cuya utilización dependerá de lo que se pretenda evaluar y del fin perseguido, además de saber si se evaluará procesos o resultados.

2.6.1 Lista de Cotejo.

Permite un juicio de Sí o No, es decir, si la característica se encuentra presente o ausente o si una acción ha tenido lugar o no.

2.6.2 Registro de hechos significativos.

Son anotaciones de anécdotas, acontecimientos o hechos relevantes que el docente ha observado en la vida de los alumnos. Cada hecho debe anotarse al poco tiempo de ocurrido para evitar distorsiones de la memoria.

2.6.3 Guía de Entrevista.

Previa a la utilización de la técnica de la entrevista es necesario elaborar una guía o plan de entrevista. Si la entrevista es informal o muy corta no es necesario que esta guía se haga por escrito.

2.6.4 Inventario.

Es un instrumento para conocer intereses de los alumnos. Se hace una lista de intereses y otros aspectos y se pide al alumno que indique las que le representan.

2.6.5 Escala de actitud.

Es un instrumento que tiene como finalidad conocer lo que un individuo siente, mediante la formulación de preguntas se obtienen sus opiniones.

2.6.6 Pruebas escritas.

Son aquellas planeadas y organizadas en atención a competencias u objetivos con preguntas que el alumno debe responder únicamente de esta forma.

2.6.7 Reportes.

Es la presentación escrita de los resultados de alguna actividad que puede ser: una investigación documental o de campo, una práctica de laboratorio, o cualquier otra actividad que se haya llevado a cabo como parte del proceso de aprendizaje.

2.6.8 Proyectos.

Es un instrumento que tiene como finalidad profundizar en algún conocimiento específico, darle solución a una problemática planteada o buscar nuevos saberes, los estudiantes parten de una situación problemática a la que deben darle respuesta para proponer las alternativas de solución al problema planteado.

2.7 Requisitos de la evaluación educativa

Para que la evaluación educativa cumpla con su objetivo debe necesariamente ser: Objetiva, válida, confiable, sistemática, equitativa, independiente, transparente, participativa, cuantitativa, cualitativa. (Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa 2009).

2.8 Fines de la evaluación educativa

Para (Santiago, Castillo. 1995), la evaluación educativa tiene los siguientes fines:

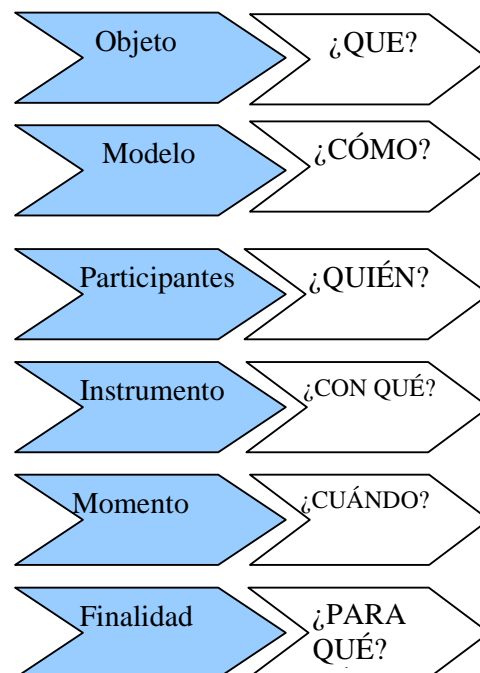
- ◆ Basarse en el modelo cuantitativo y cualitativo
- ◆ Poseer un modelo cuantitativo que aspira alcanzar la acreditación, obligatoriedad, imposición, centralización, parcialidad, manipulación
- ◆ Modelo cualitativo aspira alcanzar la autorregulación, voluntariedad, consensos, autonomía, globalidad, y transparencia.

2.9 Dimensiones de la evaluación educativa

La evaluación resulta un proceso complejo que demanda una planificación para su realización y considera todas las dimensiones que la afectan.

Enseguida se muestra el conocido esquema desarrollado por (Tejada 1991) que concibe seis dimensiones.

Fig.2:
DIMENSIONES DE LA EVALUACIÓN



Elaborado por: Paula Sánchez Rosero.

Fuente: (Lourdes Moünch201, pág: 186-187)

El **objeto** esta constituido por lo que se pretende evaluar; los objetivos del plan, el plan y sus programas, un proceso, los docentes, los alumnos, la institución.

El **modelo** elegido para la evaluación estará en función de la forma en cómo se pretende medir los resultado, los modelos más empleado son los cuantitativos y cualitativos.

Los **participantes** son las personas que realizarán la evaluación entre; ellos se encuentra el equipo directivo, los profesores, los alumnos. Los participantes, al ser internos, estarían elaborando una autoevaluación, en tanto que la contratación de expertos o la inclusión de pares (directivos, profesores, de instituciones similares), hablaría de una evaluación externa. La realización de una evaluación implica establecer un **instrumento** con qué medir los resultados de la institución; los más usados han sido las entrevistas estructuradas, los cuestionarios dirigidos a los integrantes de la institución y las pruebas objetivas, tomando en cuenta que cualquiera de ellos tendrá que cumplir con los requisitos de validez, fiabilidad y pertinencia.

Al **momento** de evaluar, lleva a la desición de fijar un plazo con el fin de obtener información sobre la medición de los resultados. La evaluación que diagnostica se establece en el momento del inicio, la evaluación continua abarca un periodo completo (el ciclo escolar, el plazo del programa institucional: anual, quimestral o la duración del ciclo), y la evaluación final se aplica sobre los resultados obtenidos al concluir el proceso educativo de que se trate.

La **finalidad** de la evaluación se deriva de las motivaciones que llevan a su realización, pueden ser diagnosticas, para conocer el estado actual de la realidad que se vive; formativa, para conocer el desarrollo del proceso y está vinculada con la necesidad de ajustar las desviaciones y la búsqueda de la mejora continua, y la sumativa, que aboca a la identificación de los sucedido con los resultados o productos esperados.

2.10 Tendencias de la evaluación educativa actual

Entre las tendencias la evaluación educativa actual publicadas por la Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa RELIEVE (2012) se encuentran:

- ◆ Desaprender una tradición evaluativa orientada a sancionar al estudiante.
- ◆ Inaugurar una nueva cultura de evaluación orientada a la formación.
- ◆ Evaluar para no devaluar.
- ◆ Absolutización de sus efectos.
- ◆ Ser cuantitativa para cumplir normas.
- ◆ Ser cualitativa para modificar criterios.

Resumiendo lo tratado en este capítulo se puede decir que el proceso de evaluación debe ser visto como un elemento que permite el desarrollo armónico integral de todos sus componentes y no como un elemento fraccionado y aislado del resto del proceso; ha de servir para potenciar el desarrollo de las habilidades y destrezas , la capacidad creadora y creativa de estudiantes y maestros, cuya principal función ha de ser la formativa, desterrando el viejo sistema en donde se concibe a la evaluación como un medio de medición de conocimientos o procedimientos, para ello es necesario que ese establezca un mecanismo de evaluación institucional interna, la cual debe tener en cuenta los criterios de:

- Heteroevaluación
- Coevaluación
- Autoevaluación

La autora Diana Lucia Coronel, en su artículo publicado en la página <http://docentedianalucia.blogspot.com/2012/05/responsabilidades-docentes-enla.html> señala que las actividades del profesor en el proceso evaluativo comprenden:

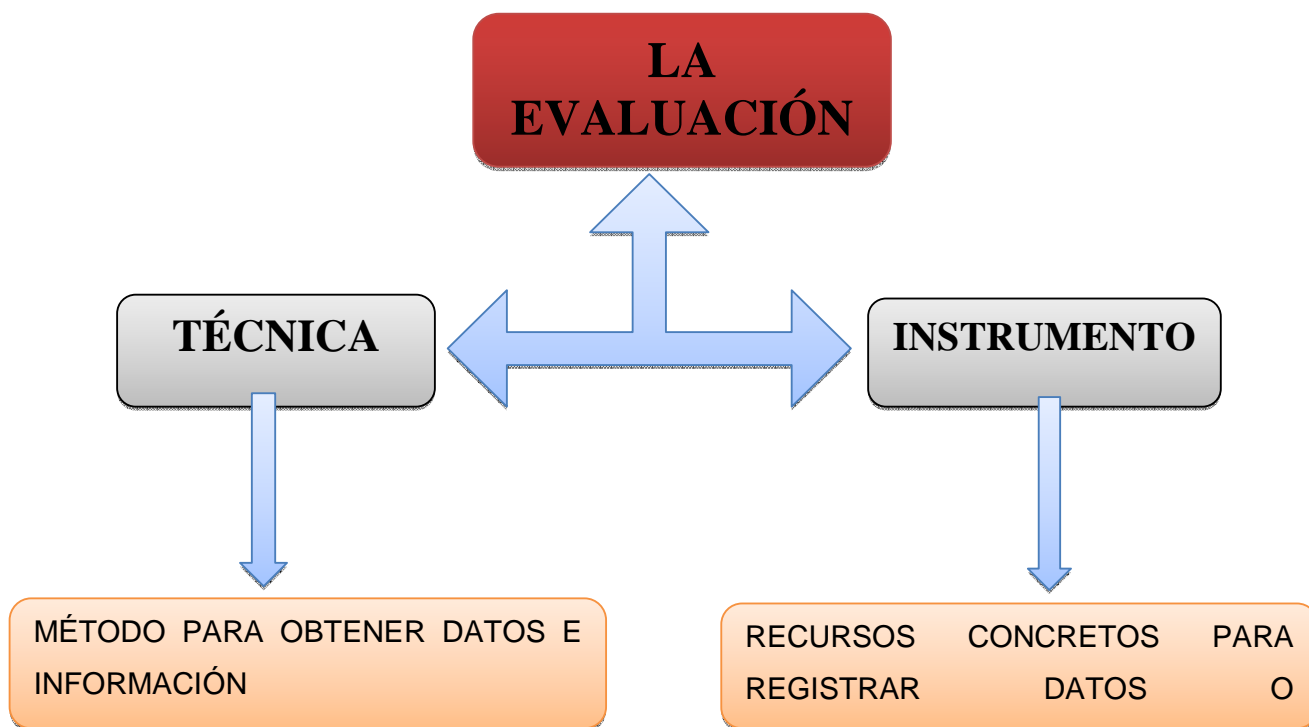
- ◆ Selección de técnicas y elaboración de instrumentos.
- ◆ Definición de criterios, parámetros y claves para calificar los productos generados por sus alumnos.
- ◆ Emisión de resultados traducidos en calificación y retroalimentación a sus alumnos.
- ◆ Juicios de valor sobre los resultados.
- ◆ Toma de decisiones sobre la acreditación y promoción de sus alumnos.

Estas actividades implican responsabilidades como:

- ❖ Valorar los logros del aprendizaje de sus alumnos y determinar las tareas que sus alumnos son capaces de enfrentar.
- ❖ Desarrollar una adecuada cultura de evaluación que destierre las prácticas deshonestas y vicios.
- ❖ Diseñar una evaluación que incluya la participación democrática de alumnos (coevaluación y autoevaluación) no sólo al profesor.
- ❖ Emitir una acreditación sobre el dominio de los conocimientos y habilidades del currículum.
- ❖ Evaluar la efectividad de sus actividades para mejorar la calidad del aprendizaje de sus alumnos.

En síntesis, la evaluación de las instituciones educativas es una herramienta importante para la transformación de toda institución y de la práctica educativa; es un proceso que implica un carácter constructivo, participativo y consensuado; es una práctica permanente y sistemática que permite detectar los problemas y los aspectos positivos y para sintetizar lo tratado en este capítulo se presenta el siguiente gráfico.

Fig. 3:
LA EVALUACIÓN



Elaborado por: Paula Sánchez Rosero.

Fuente: Personal

CAPÍTULO III

3.1 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

El Ministerio de Educación del Ecuador, a través de su página Web, con respecto al desempeño docente manifiesta que dicho modelo busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de enseñanza de la docencia ecuatoriana mediante cuatro dimensiones: desarrollo curricular, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional, compromiso ético.

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.

Valdés, H. (2002). sostiene que mediante una evaluación de las prácticas del docente, orientadas principalmente a promover el logro de los aprendizajes prescritos para los estudiantes a su cargo, en la labor que realiza para la institución, tiene un papel decisivo la acción del docente a nivel de la sociabilidad, habilidades, y didácticas pedagógicas.

3.2 Evaluación de desempeño docente en base a estándares.

La evaluación del desempeño docente es una actividad obligatoria, que tiene por propósito el mejoramiento de la calidad del trabajo y desempeño académico, en América Latina y como no en el Ecuador dentro del ministerio de educación múltiples agentes educativos consideran que para lograr un crecimiento profesional continuo es indispensable montar procesos sistemáticos de evaluación de desempeño docente en base a estándares.

3.2.1. Estándares de aprendizaje.

Dan respuesta a la interrogantes ¿cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un estudiante?, estos estándares son descripciones de los logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar. CHINININ, Víctor. (2011). Guía didáctica, Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador

3.2.2. Estándares de desempeño docente.

Indaga sobre cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados, los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen mayor correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

3.2.3. Estándares de desempeño directivo.

Son descriptores de lo qué debe hacer un director o rector competente para una buena gestión de la institución es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes. CHINININ, Víctor. (2011). Guía didáctica, Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador

3.2.4. Estándares de gestión escolar.

El MEC a través de su página WEB define a los estándares de gestión escolar como los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.

3.3. Objetivos de la evaluación docente:

- Mejorar la calidad del trabajo y desempeño docente; y, en consecuencia, la calidad de los servicios que ofrece la Institución;

- ◆ Proveer a los profesores la información sobre la percepción que la comunidad educativa, y especialmente los estudiantes, sobre su desempeño, para retroalimentar los procesos educativos.
- ◆ Contribuir a la permanente actualización de conocimientos y a la capacitación pedagógica de los docentes.
- ◆ Proveer los suficientes instrumentos para la toma de decisiones relacionadas con la planificación de actividades en lo referente al personal académico;
- ◆ Garantizar la estabilidad y promoción del personal docente idóneo; y,
- ◆ Promover la cultura de evaluación en un ambiente de interacción entre actores que ejercen la libertad académica con responsabilidad.

3.4. Dimensiones claves en las evaluaciones a docentes

3.4.1. Sociabilidad Pedagógica.

En el Proyecto de Evaluación del desempeño Docente de la U.N.L (2009) hace referencia a que los docentes sean poseedores de un conjunto de valores que les posibilite ser ejemplo de honestidad, tolerancia, respeto, lealtad y compromiso institucional, equidad, responsabilidad y solidaridad; y, asociado con los contenidos teóricos y metodológicos de la psicología y la pedagogía contemporáneas que lo capacite para diseñar un proceso de enseñanza-aprendizaje que potencie el desarrollo de la personalidad del estudiante.

3.4.2. Habilidades pedagógicas y didácticas.

El profesor tiene capacidades pedagógicas relacionadas con la facilidad para comunicarse con sus estudiantes, con la gestión de sus clases (metodología), recreando los conocimientos y generando aprendizajes a través de la investigación formativa y realizando un seguimiento académico al trabajo individual y grupal de los estudiantes. Proyecto de Evaluación del desempeño Docente U.N.L (2009)

3.4.3. Desarrollo Emocional.

Permite a los docentes encontrarse en un ambiente favorable, además su trabajo en el aula contribuye efectivamente a la formación integral del estudiante, dentro del

aspecto emocional se encamina a que los docentes, sean cordiales con sus compañeros y compartan sus experiencias educativas.

3.4.4. Atención a los Estudiantes con Necesidades Especiales.

Debe el docente identificar fácilmente a los estudiantes que necesiten atención especial mediante el diálogo, la observación, escuchar, ayudando a que los estudiantes se sientan valorados, etc.

3.4.5. Aplicación de Normas y Reglamentos.

Permite que los docentes cumplan con solvencia la normativa relacionada con la evaluación, acreditación y calificación de los aprendizajes, a demás asistan normalmente a su trabajo educativo y cumplen con responsabilidad los horarios y calendarios de trabajo establecidos, logrando cumplir con el 100% de lo planificado.

3.4.6. Relaciones con la Comunidad.

Deben existir actividades en conjunto con toda la comunidad educativa estimulando así la participación activa de todos los miembros inmersos en educación, para de esta manera controlar la realización de las tareas, cumplimiento además de esta forma con lo que determina el literal p del Art. 10 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural que textualmente señala: “Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y sociedad en general” Ley Orgánica de Educación, (2011: 15).

3.4.7. Clima de trabajo

El clima de trabajo debe estar determinado por factores importantes como: motivación, el compañerismo, el reconocimiento de esfuerzos lo cual llevará a crear un ambiente óptimo de manera que el personal educativo con su mejor esfuerzo consiga las metas establecidas para alcanzar la misión institucional.

Dentro del campo de la educación en lo referente las relaciones que se establecen entre docentes son importantes por cuanto esto se constituye en un incentivo para

mejorar su trabajo, “el clima organizacional, que incide en la forma como percibimos y nos sentimos en relación a nuestro trabajo y a las circunstancias en las cuales lo llevamos a cabo” (Clima Laboral en Educación, 2008).

3.4.8. Disposición al cambio

En el Proyecto de Evaluación del desempeño Docente de la U.N.L (2009), dentro de la evaluación que se realizó a docentes el principal obstáculo con el que se encuentra es la resistencia al cambio que manifiestan sus actores, es así como que para lograr un mejor nivel de proceso enseñanza-aprendizaje en cualquier entidad educativa es fundamental que los educadores modifiquen viejos esquemas mentales, dando paso a la actualización pedagógica, didáctica y curricular

3.4.9. Relación con los estudiantes

Si el alumno ocupa un lugar primordial dentro de una institución educativa, el profesor es quien, sin duda, debe seguir al alumno como elemento clave para el funcionamiento de ésta. De acuerdo con este razonamiento, la evaluación del desempeño de los docentes debe ser otro factor clave por considerar dentro de las tareas del evaluador institucional.

Las relaciones que se establecen dentro del aula de clase entre docente y alumno muestran la vocación, el amor por el trabajo que el educador tiene y a su vez el respeto, la comunicación que se entablan con los estudiantes para que el ambiente sea un espacio de cordialidad, seguridad participativa para conseguir los objetivos planteados.

3.5. Modalidades para la evaluación del desempeño de los docentes

Para Valenzuela.J. (2011), el evaluador institucional cuenta con varias modalidades para evaluar el desempeño de los docentes de una institución educativa. Cada modalidad tiene sus ventajas y desventajas, y el evaluador debe de estar conciente de ellas al momento de seleccionar la modalidad que responda mejor a los intereses de la evaluación. Entre las diversas formas en que el desempeño de un docente puede observarse y registrarse destacan las siguientes modalidades:

3.5.1. Autoevaluación de los docentes.

Consiste en que los docentes hagan juicios sobre sus propios procesos de enseñanza, para ello, los profesores pueden hacer uso de formas de un autoinforme, de información proporcionada por otras fuentes, de videograbaciones de su desempeño docente y reflexionar al respecto.

3.5.2. Observación en el salón de clase.

Consiste en que algunos observadores estén presentes en el aula cuando el docente imparte su asignatura, el proceso de observación requiere establecer un clima apropiado para la evaluación, diseñar sistemas de observación y registro, capacitar adecuadamente a los observadores.

3.5.3. Entrevistas a docentes.

Consiste en que una o varias personas entrevisten a un profesor haciendo preguntas sobre la materia que imparte y observando la forma en que la imparte en un escenario diseñado para el proceso de evaluación.

3.5.4. Desempeño académico de los alumnos.

Consiste en evaluar al profesor en términos de la evaluación del desempeño académico de los alumnos, de hecho, más que evaluar desempeño es una forma de evaluar la efectividad de los docentes.

3.5.5. Portafolios.

Consiste en coleccionar diversos datos y documentos que permiten evaluar, más que los productos de la enseñanza, sus procesos, un portafolio puede incluir planes de curso y de clase, videograbaciones, análisis de ventajas y desventajas de los libros de texto empleados, ejemplos de trabajos de los alumnos durante todo el año escolar.

3.5.6. Encuesta de opinión a los alumnos.

Consiste en solicitar a un grupo de alumnos que evalúen el desempeño de su profesor. Normalmente se emplean instrumentos consistentes en un conjunto de preguntas que los alumnos deben evaluar de acuerdo con un cierto criterio, los alumnos son los mejores jueces del desempeño de un profesor, ya que son precisamente ellos los que experimentan la impartición de la clase. Valenzuela J. (2011).

3.6. La evaluación docente en el Ecuador.

La pedagoga Rosa Torres del Castillo en su blog publicado en la página <http://evaluaciondocenteecuador.blogspot.com/> señala que la "evaluación de desempeño" docente estaba fijada en la Constitución del Ecuador de 1998, pero ha empezado a ensayarse en el país sólo una década después, permitiendo 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.

El fin de la evaluación del desempeño docente, de acuerdo a las políticas del Ministerio de Educación del Ecuador 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., pues según este organismo rector de la Educación Ecuatoriana; un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país. (Estándares de Calidad Educativa, MEC: 2012).

Dentro de éste mismo análisis, es necesario tener en cuenta que un docente ecuatoriano con miras a cumplir lo que establece del plan del buen vivir debería mantener las siguientes características:

- Respetar las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades.
- Asegurar la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y
- Vigilar el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación

El sentido de la evaluación del desempeño docente a nivel de país tiene sus propias características, sin embargo es necesario resaltar que al interior del Colegio dentro de su Plan Educativo Institucional (2011: 54) , se hace referencia a las características que éstos deben poseer y; que textualmente dicen:

El docente del colegio nacional José Julián Andrade es:

- Un profesional de la educación con título académico o afines, de acuerdo al artículo 113 de LOEI
- Conoce como se dan los procesos psicológicos y sociológicos de los estudiantes.
- Conoce los fundamentos psicopedagógicos del proceso enseñanza – aprendizaje, así como también, dominio del conocimiento científico.
- Identifica su trabajo con los principios de pedagogía crítica y sigue los lineamientos constructivistas del aprendizaje
- Utiliza, métodos, estrategias y técnicas activas de enseñanza- aprendizaje y de evaluación.
- Procura día a día la elevación de autoestima y realización personal y de los demás.
- Se constituye ejemplo de probidad, justicia, honradez y lealtad.
- Está en constante capacitación, actualización y mejoramiento profesional

- Es actor de una educación pertinente con calidad y calidez.
- Cumple con los deberes, obligaciones y hace respetar sus derechos establecidas por la LOEI y demás normas legales.

3.7. Fases de la evaluación a docentes:

3.7.1. Evaluación interna (cualitativa).

A través de la página Web del Ministerio de Educación del Ecuador indica que la evaluación interna a docentes se la realiza mediante los instrumentos de Autoevaluación, Coevaluación, Directivos, Estudiantes, Padres de familia, y Observación de clase.

3.7.2. Evaluación externa.

Esta evaluación se la realiza en todas las áreas cognitivas tanto en educación general básica como en el Bachillerato tomando en los Conocimientos Pedagógicos, Comprensión Lectora, Conocimientos Específicos de los distintos años.

Es necesario el aporte de Nieto Gil (1996), en el cual señala que la evaluación del docente permitirá la mejora de la práctica de la enseñanza, además de acabar con los métodos didácticos que exigen esfuerzos inútiles tanto a alumnos como docentes y deben valorarse todas las tareas que el profesorado realiza en su labor educativa, poniendo de manifiesto la capacitación sobre los contenidos, la preparación para ponerlos en práctica, el método y el proceso de enseñanza, etcétera.

CAPÍTULO IV

4.1. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

Son descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente, acerca de las prácticas de gestión y liderazgo que a su vez están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, con la buena gestión de la institución educativa, y los logros de aprendizaje de los estudiantes, a demás permite contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución, fomentando un liderazgo pedagógico. CHININÍN, V. (2012 pág: 8)

4.2. Importancia de la Evaluación del Desempeño profesional de los directivos.

Para el autor Gajardo Iván en su blog de la página Web <http://www.elrancahuasco.cl/admin/render/noticia/8749> manifiesta que: La evaluación de desempeño es un proceso al servicio del mejoramiento de las funciones de los Directivos, su importancia radica en que permite a los responsables de la gestión de los establecimientos demostrar sus competencias para liderar procesos pedagógicos, elaborar objetivos institucionales y metas desafiantes, que permitan a las instituciones de educación básica y bachillerato desarrollar una educación de mayor calidad y equidad.

Este proceso más que imponer una dimensión de control en las instituciones educativas, busca generar una oportunidad para la reflexión y desarrollo del liderazgo directivo al interior de las organizaciones educativas.

Se espera que, con la Evaluación de Desempeño, los equipos directivos y docentes realicen una reflexión profunda respecto al mejoramiento de la gestión escolar y desarrollen iniciativas que dinamicen efectivamente mecanismos de aprendizaje institucional orientados al mejoramiento de los logros educativos.

4.3. Propósitos de los estándares de desempeño directivo.

El Ministerio de Educación del Ecuador a través de su propuesta para la discusión ciudadana (2010 pág: 11) indica que los propósitos de los estándares de desempeño directivo son:

- Fomentar un liderazgo pedagógico que facilite a todos los estudiantes ecuatorianos alcanzar los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.
- Contribuir al logro exitoso de las metas y objetivos definidos en la misión, visión y objetivos de las instituciones educativas de Educación General Básica y Bachillerato.
- Mejorar la calidad de las instituciones educativas, asegurándose responsablemente el cumplimiento de los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.
- Tener conciencia de los logros y fracasos y lo que ocurre en la escuela, y utilizar la información para manejar problemas potenciales y actuales.
- Establecer y comunicar objetivos de aprendizaje, estándares y expectativas junto con la comunidad educativa.

4.4. Dimensiones que se evalúan en el Desempeño Profesional De Directivos.

En el documento tomado a través de la https://docs.web.google.com/mineducacion.gov.co/archivo_doc_glosario_competencias, del Ministerio Nacional de Educación de Colombia, las dimensiones del desempeño de los directivos, con las cuales se desarrolla los estándares generales y específicos son: liderazgo, gestión pedagógica, gestión del talento humano y de recursos, y clima organizacional y convivencia escolar.

4.4.1. Liderazgo

Comprende competencias para generar un clima institucional adecuado, fomentar relaciones de colaboración y compromiso colectivo con acciones que impacten en la comunidad, y conducir las relaciones de la institución con el entorno y otros sectores para crear y consolidar redes de apoyo.

Esta competencia se manifiesta cuando el rector o director:

- Conoce e incorpora en la planeación y ejecución institucionales las características sociales, culturales y económicas de la comunidad.
- Divulga en la comunidad los objetivos, proyectos, metas y logros institucionales, y representa a la institución educativa ante la comunidad.
- Establece y consolida alianzas estratégicas con otros sectores, organizaciones, autoridades locales y líderes regionales, para el fortalecer el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional.
- Contacta organizaciones culturales, recreativas, sociales y productivas para realizar acciones conjuntas que repercutan en el desarrollo de la comunidad educativa.
- Fomenta actividades que involucren a las familias en la formación integral de los estudiantes.

4.4.2. Gestión pedagógica.

Están direccionadas a organizar procesos institucionales de enseñanza – aprendizaje para que los estudiantes adquieran y desarrollen competencias. Implica la capacidad para diseñar, planear, implementar y evaluar un currículo que promueva el aprendizaje en las aulas y que atienda la diversidad con una perspectiva de inclusión, identificando fortalezas y oportunidades de mejoramiento pedagógico en los resultados de la autoevaluación institucional.

Esta competencia se manifiesta cuando el rector o director:

- Orienta el enfoque pedagógico definido en el Proyecto Educativo Institucional y conoce el currículo de la institución;

- Conoce e implementa los estándares básicos de competencias, los lineamientos y las orientaciones curriculares para las diferentes áreas y así como otros desarrollos que promueva el Ministerio de Educación.
- Evalúa periódicamente el desarrollo de planes de estudio, los métodos pedagógicos, y los criterios y metodologías de evaluación las aulas.
- Promueve el desarrollo de proyectos pedagógicos que articulen diferentes áreas, grados y niveles.

4.4.3. Gestión de Talento Humano y Recursos.

Permite a los directivos hacer uso eficiente de los recursos de la institución, y asegurar a la planta docente y administrativa el apoyo necesario para cumplir sus funciones, implica el conocimiento de los procesos administrativos necesarios para el funcionamiento de la institución y la capacidad para regularlos.

Dentro de las competencias gerenciales el directivo organiza y optimiza los recursos destinados al funcionamiento del establecimiento educativo, en coherencia con el proyecto educativo institucional y los planes operativos institucionales, involucra la capacidad de implementar acciones para la obtención, distribución y articulación de recursos humanos, físicos y financieros, así como la gestión de los servicios complementarios del establecimiento.

4.4.4. Clima Organizacional y Convivencia Escolar

Permite a los directivos garantizar un ambiente de respeto, cultura de paz, y compromiso con el proyecto educativo institucional, los directivos promueven la formación ciudadana e identidad nacional, fortaleciendo lazos con la comunidad educativa.

Los directivos promueven su labor a los principios y valores en el marco establecido del Buen Vivir, a la vez cumplen con acuerdos interministeriales de apertura del establecimiento con la comunidad.

4.5. Estándares de desempeño directivo.

Según la normativa vigente los compromisos de Gestión y Desempeño profesional de los directivos deben contener:

- ◆ Objetivo Institucional que guíe el proceso de desempeño.
- ◆ Metas institucionales que den cuenta de procesos y resultados que se requieren para alcanzar el objetivo propuesto.
- ◆ Aportes institucionales que son la contribución de cada docente directivo y/o Técnico Pedagógico al logro de las metas.
- ◆ Metas de desarrollo profesional que den cuenta de las competencias que necesitan ser adquiridas o perfeccionadas para el cumplimiento de los aportes o metas institucionales.
- ◆ Indicadores con sus correspondientes medios de verificación que permitan corroborar el nivel de logro de las metas suscritas tanto en el plano institucional como en el desarrollo profesional.

A la luz de la base teórica planteada y los conceptos del Ministerio de Educación del Ecuador, es menester que aquellas cualidades y condiciones generales descritas, se articulen con los principios particulares que debería observar y mantener un directivo del colegio “José Julián Andrade”, para conseguir que todos avancen hacia una misma meta u objetivo, como señala: González. (2008: 139) “Cuando decimos que los grupos de interés o individuos – cada uno con sus metas, planteamientos y concepciones – utilizan diversas estrategias para conseguir que sus intereses pasen a ser adoptados por la organización, en el fondo no estamos hablando, sino de poder y de cómo los miembros en la organización se movilizan para utilizarlo”.

En referencia a lo anterior y de acuerdo al contexto se puede decir que con el propósito de asegurar la eficiencia, eficacia y calidad del trabajo institucional, el proceso administrativo del colegio se guía por los principios señalados en su Manual de Funciones (2011):

- **Principio de jerarquía de autoridad.**-La Institución Educativa debe estructurarse bajo una jerarquía de autoridad, concebida fundamentalmente

como evaluación de los resultados planeados. Se sustenta en la certeza del conocimiento de los superiores y los subordinados de la escala jerárquica.

- **Principio de responsabilidad despersonalizada.**-El funcionamiento de la Institución se debe formalizar mediante registros escritos que se delegan a un departamento o función en particular; lo que, despersonaliza los cargos, de modo que un funcionario puede desaparecer y ser remplazado por otro sin que sus funciones dejen de cumplirse.
- **Principio de aptitud.**- Los sujetos responsables de un área de la organización conocen lo que debe hacerse y quien debe hacerlo, respetando además los principios de confiabilidad y consistencia; para lo cual las reglas, normas, funciones y procedimientos deben estar claras y específicamente determinadas en un manual de funciones y procedimientos.
- **Principio de disciplina.**- Todos los miembros de la Institución Educativa deben respetar las reglas, normas, acuerdos, compromisos y convenios que gobiernan a la organización; lo cual, se presenta como resultado de un buen liderazgo de todos los niveles, de consensos equitativos y consecuencias del incumplimiento de sus funciones aplicadas con justicia y equidad.
- **Principio de orden.**-Los materiales y los miembros de la Institución deben estar en el lugar y en el momento adecuado, de acuerdo a su función dentro de la Institución, debiendo especificar responsables.
- **Principio de equidad.**- Entendiéndose como equilibrio entre la ley natural y la ley vigente. Los administradores de la Institución deben actuar siempre bajo el principio de equidad en la toma de decisiones. Sin distinciones ni preferencias a ningún ente de la institución.
- **Principio de estabilidad del personal y respeto al marco legal vigente.**- La Institución Educativa ha de precautelar que en la toma de decisiones prime el principio de derechos constitucionales y leyes conexas, asegurando la estabilidad laboral de todos sus integrantes, pues ello garantiza el seguimiento de los procesos y por ende el cumplimiento de las metas.

- **Trabajo en equipo.-** Proporciona a la Institución Educativa una visión compartida y de compromiso acerca de hacia dónde se quiere ir y de cuáles son las concepciones y los principios educativos que se quieren promover. También tiene que ver con los procesos que faciliten la comprensión, planificación, acción y reflexión conjunta acerca de qué se quiere hacer y cómo; los mismos que para ser efectivos deben desarrollarse de manera colegiada.


- **Apertura al aprendizaje y a la innovación.-** Ésta se basa en la capacidad de los actores de encontrar e implementar nuevas ideas para el logro de sus objetivos educacionales; así como para romper inercias y barreras, favoreciendo la definición de metas y priorizando la transformación integral. Esto permite enfrentar y resolver sistemáticamente situaciones adversas, generar nuevas aproximaciones, aprender de la propia experiencia y la de otros, originando conocimiento y trasladándolo a sus prácticas.

- **Intervención sistémica y estratégica.-** Este principio implica visualizar la situación real de la Institución Educativa, elaborar las estrategias adecuadas y articular acciones para lograr los objetivos y metas que se planteen; supone también, hacer de la planificación una herramienta de autorregulación y gobierno para potenciar las capacidades de todos, para una intervención con sentido.

- **Principio de pertinencia y cumplimiento.-** El talento humano que forma parte de la Institución, ha de desempeñarse con probidad en el área de su trabajo; tanto en plano de relaciones humanas como en el conocimiento específico de acuerdo a la función encomendada, sintiéndose orgulloso de ser parte de la institución y por tanto muestra calidez y calidad en su entorno inmediato y el contexto en general.

En referencia al sustento teórico tratado en esta sección, se hace indispensable señalar que cambios en materia educativa que se están generando a nivel nacional a internacional, hacen necesario que se plantee un modelo de educación moderno; considerando que, una organización social puede funcionar en forma eficiente y eficaz y subsistir en el tiempo si las metas de la organización guardan equilibrio con

los propósitos y las necesidades de los seres humanos que trabajan en ella. De ahí que, esta propuesta coincide con el pensamiento de Terry & Rue: (2004: 58) “Administrar es aplicar un proceso o forma de trabajo que consiste en guiar o dirigir a un grupo de personas hacia las metas u objetivos de la organización”. Criterio que el Colegio Nacional “José Julián Andrade” debe asumirlo como un reto y compromiso de gestión educativa a nivel de autoridades, personal administrativo y de servicio, padres de familia, docentes, estudiantes y actores involucrados; para que de forma armónica y con criterios consensuados realicen su trabajo en base a la misión y visión planteadas en su PEI, en donde la Evaluación como componente fundamental de todo proceso, juega un rol determinante para conocer de manera fehaciente como se desarrolla y evoluciona una Institución Educativa; con sus Directivos, docentes, estudiantes y la gestión Institucional en sí y de esta manera plantearse planes de mejora que fortalezcan aquellos logros institucionales y permitan a su vez identificar aquellas debilidades, para que en forma conjunta se las pueda superar y así alcanzar un equilibrio y desarrollo Institucional.



4. METODOLOGÍA

4. METODOLOGÍA

En éste capítulo se prevé de procedimientos lógicos, técnicos –operacionales que envuelven al proceso de investigación con el propósito de descubrir y analizar los supuestos del estudio y de reconstruir los datos desde los conceptos teóricos operacionales. Envuelve además del diseño, al tipo de investigación la población, la muestra de estudio, las técnicas de recolección e Instrumentos de recolección procesamiento y análisis de datos, las técnicas de presentación de los datos.

4.1. Participantes

El trabajo investigativo se lo realizó en la ciudad San Gabriel, cantón Montúfar en el Colegio Nacional “José Julián Andrade”, siendo una institución fiscal, con una modalidad de estudio diurna. La muestra que se tomó en cuenta para la realización de la investigación fueron: Rector, Vicerrector, Miembros del Consejo Directivo, Miembros del Gobierno Estudiantil, Miembros del Comité Central de Padres de Familia, Jefes de Área, Supervisor Escolar, estudiantes, docentes, y Padres de Familia en General.

En la tabla siguiente se puede visualizar el total de participantes

POBLACIÓN INVESTIGADA	Nº TOTAL
Para el desempeño profesional docente:	
● Rector	1
● Vicerrector	1
● Inspector General	1
● Docentes 8º,9º y 10º Año de Educación Básica	25
● Docentes 1º,2º y 3º de Bachillerato	17
● Estudiantes 8º,9º y 10º Año de Educación Básica	1 50
● Estudiantes de 1º,2º y 3º de Bachillerato	95
● Padres de familia	200
● Jefes de Áreas	6

◆ Consejo Directivo	3
TOTAL 499	
Para el desempeño profesional directivo:	
◆ Rector	1
◆ Vicerrector	1
◆ Comité Central de Padres de familia	4
◆ Consejo Directivo	3
◆ Consejo Estudiantil	4
◆ Supervisor Administrativo	1
TOTAL 14	

4.2 Muestra de investigación

Se procedió a determinar el tamaño de la muestra, utilizando la fórmula del Muestreo Probabilístico para poblaciones finitas; con el 95% de confiabilidad y un error de estimación del 5%.

La fórmula para calcular el tamaño de muestra según el tipo de muestreo seleccionado es de: 245 estudiantes y 200 padres de familia se la obtuvo aplicando la siguiente fórmula.

$$n = \frac{Z^2 pqN}{Ne^2 + Z^2 pq}$$

4.3. Técnicas e instrumentos de investigación

Este proceso de análisis nos va a conducir más allá de los datos para acceder a la esencia del trabajo investigativo, es decir, a su entendimiento y comprensión. Por ello es necesario tener en cuenta, que este proceso es dinámico, interactivo, integrador, reflexivo, inductivo, creativo, metódico, riguroso y cognitivamente complejo, para la variedad de información recabada se recurrió a varias técnicas entre las cuales se detalla las siguientes: la entrevista, la encuesta y la observación.

4.3.1. Técnicas.

4.3.1.1. Entrevista.

La entrevista como primera instancia se la realizó con el Sr. Rector para así socializar sobre el tema de investigación, y si este era o no aceptable para poderlo realizar en la institución educativa como primer paso para el trabajo investigativo, de igual forma se tuvo una entrevista con el Vicerrector para clarificar sobre el tema a nivel pedagógico y sobre lo que se había realizado en la institución sobre el aspecto de evaluación.

4.3.1.2. Encuestas.

Tanto para la evaluación del desempeño docente y directivo se aplicó las encuestas al Rector, Vicerrector, Inspector General, Miembros del Consejo Directivo, Jefes de Área, Miembros del Consejo Estudiantil, Miembros del Comité Central de Padres de Familia, Supervisor Escolar, Estudiantes, Docentes, Padres de Familia.

4.3.1.3. Observación.

De todo el proceso investigativo que se lo realizó en el Colegio Nacional “José Julián Andrade” a demás de la observación de clase por parte del maestrante impartida por los docentes.

4.3.2. Instrumentos.

4.3.2.1. Cuestionario para la evaluación a docentes.

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

Autoevaluación de los docentes.- Permitiendo al docente reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula, las dimensiones que se evaluaron fueron:

- Sociabilidad pedagógica
- Habilidades pedagógicas y didácticas.

- ◆ Desarrollo emocional.
- ◆ Atención a estudiantes con necesidades especiales.
- ◆ Aplicación de normas y reglamentos.
- ◆ Relación con la comunidad.
- ◆ Clima de trabajo

4.3.2.2. Cuestionario para la coevaluación de los docentes.

El docente reflexiona sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las prácticas docentes en el aula, las dimensiones que se evaluaron:

- ◆ Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas
- ◆ Cumplimiento de normas y reglamentos.
- ◆ Disposición al cambio en educación.
- ◆ Desarrollo emocional.

4.3.2.3. Cuestionario para la evaluación de los docentes por el director o rector.

Le permite al docente reflexionar sobre el desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula, las dimensiones que se evaluaron:

- ◆ Sociabilidad pedagógica.
- ◆ Atención a estudiantes con necesidades especiales.
- ◆ Habilidades pedagógicas y didácticas.
- ◆ Aplicación de normas y reglamentos.
- ◆ Relación con la comunidad.

4.3.2.4. Cuestionario para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.

Los docentes reflexionan sobre su desenvolvimiento en el aula con el fin de mejorar el desempeño docente, por parte de los estudiantes y las relaciones con la comunidad, dimensiones que se evaluaron:

- ◆ Habilidades pedagógicas y didácticas.
- ◆ habilidades de sociabilidad pedagógicas.

- ◆ Atención a los estudiantes con necesidades individuales.

4.3.2.5. Cuestionario para la evaluación de los docentes por los padres de familia.

Le permite al docente reflexionar sobre su desempeño, con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes, desde las perspectivas de los padres de familia, dimensiones que se evaluaron:

- ◆ Relación con la comunidad.
- ◆ Normas y reglamentos.
- ◆ Atención a estudiantes con necesidades especiales.

4.3.2.6. Cuestionario para la evaluación a directivos.

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

- ◆ Para la autoevaluación del director o rector
- ◆ Para la evaluación del director o rector por el Consejo Directivo o Técnico
- ◆ Para la evaluación del director o rector por el Consejo Estudiantil.
- ◆ Para la evaluación del director o rector por el Comité Central de Padres de familia.
- ◆ Para la evaluación del director o rector por parte del Supervisor Escolar.

4.3.2.7. Observación de la clase

Para la observación de clase al docente por parte del maestrante, se utilizó la Matriz de Evaluación: Observación de Clase.

4.4 Diseño y procedimiento

El presente trabajo de investigación toma como referente a una investigación descriptiva, socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico, el tema propuesto acerca de evaluación a docentes y directivos del Colegio Nacional “José Julián Andrade” facilitó el acceso a una bibliografía amplia y básica, como

maestrante se obtuvieron asesorías continuas y detalladas sobre el tema de investigación, de igual manera la recolección de datos se la realizó en base a las encuestas y en base a entrevistas realizadas con los diferentes entes educativos, a la vez con la obtención de datos se trabajó con la tabulación de los mismos para de esa manera obtener el análisis, interpretación y resultados de las encuestas para luego proceder a elaborar el proyecto de mejoramiento educativo y finalmente la estructuración del informe o tesis.

4.5 Comprobación de los supuestos

En el presente trabajo de investigación nos pudimos dar cuenta que en la mayoría de las dimensiones evaluadas existen deficiencias, que no han permitido establecer una calidad de educación óptima que satisfaga las necesidades tanto de los docentes como de los estudiantes, coartando así el desarrollo a nivel educativo e institucional, a demás el tema planteado tuvo un impacto positivo en los docentes y directivos ya que se sintió la necesidad de comparar la labor de lo que estaba realizando y de lo que se debía realizar en base a los parámetros expuestos.

Además un porcentaje significativo de docentes tienen la necesidad de adquirir o renovar nuevas metodologías acorde con la labor educativa que realizan.

El Colegio Nacional “José Julián Andrade” con una trayectoria de sesenta y ocho años, la institución cuenta con todos los espacios para el correcto desenvolvimiento académico, cuenta con: aula para talleres, proyectos productivos.

Los resultados obtenidos de la investigación dan muestras claras que falta compromisos firmes de cambio, proyectados a la nueva época, a los nuevos retos, a las nuevas tecnologías, a los nuevos enfoques, a los nuevos paradigmas.

De acuerdo al análisis cuantitativo y cualitativo realizado se puede deducir que la institución requiere proyectarse no solo en el fortalecimiento interno sino también externo, mediante participaciones de carácter social, científico, tecnológico, etc.

Con el trabajo investigativo nos pudimos dar cuenta que los problemas detectados se focalizan en las estrategias metodológicas, didácticas y pedagógicas que el docente hace uso en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Una vez obtenido los puntajes de las evaluaciones tanto a docentes y directivos se pudo llegar a calificar a la institución educativa de la siguiente forma.

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	64,344/100	B	BUENO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	76,437/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	70,390/100	A	BUENO



**5. RESULTADOS:
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.**

5. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1. Resultados

TABLA 1
AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN PROMEDIO
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0,095
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0,094
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0,091
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0,097
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0,097
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0,091
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0,83
TOTAL	0,647
2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN PROMEDIO
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0,026
2.2. Seleciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0,029
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0,031
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0,029
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0,028
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0,026
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0,026
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0,028
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0,026
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0,024
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0,028
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0,027
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0,027
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0,026
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0,028
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0,027
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0,023
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0,027

2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0,026
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0,028
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0,026
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0,025
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0,029
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:	
2.24.1. Analizar	0,028
2.24.2. Sintetizar	0,026
2.24.3. Reflexionar.	0,026
2.24.4. Observar.	0,029
2.24.5. Descubrir.	0,026
2.24.6. Exponer en grupo.	0,024
2.24.7. Argumentar.	0,024
2.24.8. Conceptualizar.	0,024
2.24.9. Redactar con claridad.	0,024
2.24.10. Escribir correctamente.	0,026
2.24.11. Leer comprensivamente.	0,026
2.24.12. Escuchar.	0,026
2.24.13. Respetar.	0,026
2.24.14. Consensuar.	0,026
2.24.15. Socializar.	0,024
2.24.16. Concluir.	0,024
2.24.17. Generalizar.	0,024
2.24.18. Preservar.	0,024
TOTAL	1,076
3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN PROMEDIO
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0,03
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0,026
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0,031
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0,028
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0,03
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0,029
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario	0,029
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0,028
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0,025
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0,028
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0,03
TOTAL	0,314
4. Atención a estudiantes con necesidades Especiales (1.03 ptos)	VALORACIÓN PROMEDIO

4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0,024
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0,025
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0,026
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0,025
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0,02
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0,022
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0,024
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0,027
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0,024
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante	0,024
TOTAL	0,241
5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN PROMEDIO
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0,024
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0,026
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0,03
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades	0,03
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0,03
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades	0,03
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0,03
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0,03
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0,031
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0,023
TOTAL	0,283
6. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN PROMEDIO
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0,024
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0,024
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares	0,026
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0,028
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0,027
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0,027
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0,028
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0,03
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o	0,028

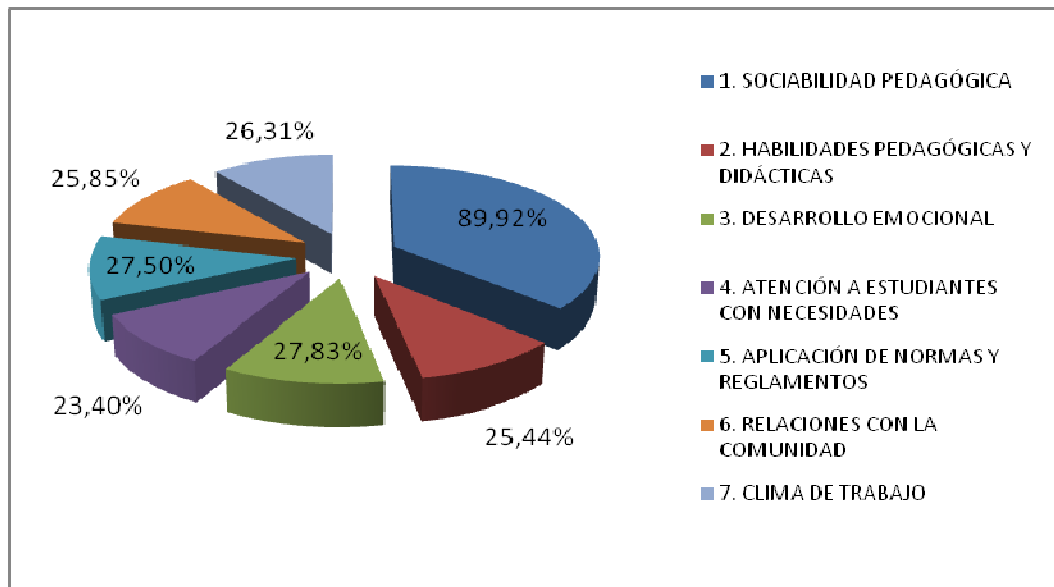
Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	
TOTAL	0,24
7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN PROMEDIO
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros	0,028
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto	0,026
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0,026
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso	0,028
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0,029
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0,026
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0,028
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0,028
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0,025
TOTAL	0,245

TABLA Nº 2

RESUMEN AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES (10 PTOS)

DIMENSIÓN EVALUADA	PORCENTAJE OBTENIDO	PUNTAJE OBTENIDO
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	89,92%	0,647
2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	25,44%	1,076
3. DESARROLLO EMOCIONAL	27,83%	0,314
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES	23,40%	0,241
5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	27,50%	0,283
6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	25,85%	0,240
7. CLIMA DE TRABAJO	26,31%	0,245
TOTAL OBTENIDO		3,048

Gráfico N#1 AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES



Fuente: Encuestas de la autoevaluación a docentes.

Elaborado por: Paula Vanesa Sánchez

ANÁLISIS DEL INSTRUMENTO DE AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES

Dentro de la autoevaluación de los docentes con un porcentaje de 23.40% se ha detectado la deficiencia que existe en cuanto a la no atención a los estudiantes con necesidades especiales por parte de los docentes seguidamente existe una despreocupación total por participar activamente en las actividades que van en beneficio de la comunidad que estas a su vez ayudan al desarrollo de la misma, con dicha dimensión deficiente no se está logrando la consecución los objetivos planteado en los estándares educativos, de igual manera el criterio de los docentes reconocen que no proponen alternativas viables para que los conflictos se solucionen dentro del clima de trabajo que vayan en beneficio de todos, y dentro de las dimensiones de las habilidades pedagógicas y didácticas tiene acertadamente un porcentaje del 89.2% que dan paso a que el docente cumpla positivamente con estos aspectos.

TABLA 3
COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN PROMEDIO
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0,321
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0,325
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0,332
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0,291
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes	0,323
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0,332
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0,326
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0,305
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,298
TOTAL	2,853
CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN PROMEDIO
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen	0,105
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0,101
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0,101
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0,096
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0,085
TOTAL	0,488
DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	VALORACIÓN PROMEDIO
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0,108
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0,108
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0,11
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0,112
TOTAL	0,438
DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN PROMEDIO
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0,096
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0,108
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0,105

4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0,094
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0,112
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0,115
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0,082
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0,11
TOTAL	0,822

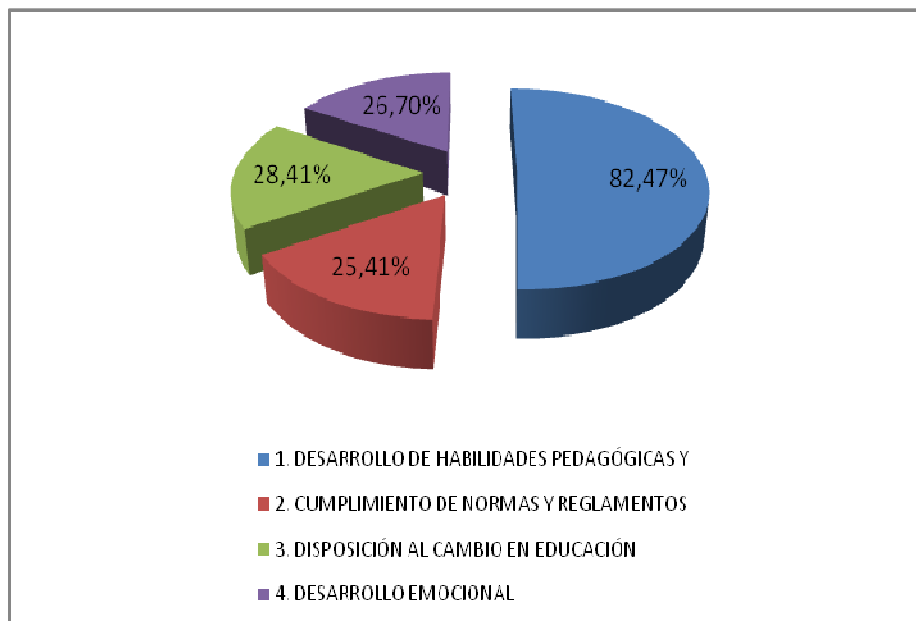
TABLA Nº 4

RESUMEN COEVALUACIÓN DE DOCENTES (10 PTOS)

DIMENSIÓN EVALUADA	PORCENTAJE OBTENIDO	PUNTAJE OBTENIDO
1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y	82,47%	2,853
2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	25,41%	0,488
3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	28,41%	0,438
4. DESARROLLO EMOCIONAL	26,70%	0,822
TOTAL OBTENIDO		4,601

Gráfico N#2

COEVALUACIÓN DE DOCENTES



Fuente: Encuestas de la coevaluación a docentes.

Elaborado por: Paula Vanesa Sánchez

ANÁLISIS DEL INSTRUMENTO COEVALUACIÓN DE DOCENTES

En la dimensión evaluada sobre el cumplimiento de normas y reglamentos los docentes dentro de la coevaluación han obtenido un porcentaje minoritario de 25.41% en lo cual tiene que ver que los docentes no han propuesto nuevas iniciativas al cambio o no dan cumplimiento con lo establecido en las normas y reglamentos y un aspecto fundamental dentro de este aspecto es que no aplican el reglamento interno de la institución y dentro de los aspectos pedagógicos, dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, así como en reestructurar nuevas actividades didácticas que ayuden al desenvolvimiento de una educación integral, dentro del aspecto de disposición al cambio en la educación es importante recalcar que si logran identificarse de manera personal con las actividades que realizan en la institución, un aspecto que hay que pulir es que dentro del Colegio Nacional “José Julián Andrade” se de cumplimiento con los objetivos y lo establecido en el P.E.I, ya que solo está establecido como un proyecto educativo.

Tabla 5

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR

SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN PROMEDIO
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0,169
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0,157
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0,167
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0,188
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0,172
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0,165
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0,148
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0,218
TOTAL	1,383
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN PROMEDIO
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0,233
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0,237
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0,19
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes	0,095
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0,169
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0,176
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante Requiera	0,148
TOTAL	1,247
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	
Habilidades Pedagógicas Y Didácticas (2.94 PTOS)	VALORACIÓN PROMEDIO
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0,192
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0,186
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva	0,246

3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0,227
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0,23
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0,176
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0,183
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0,207
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0,127
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria	0,15
TOTAL	1,922
4. Aplicación De Normas Y Reglamentos (1.47 PTOS)	VALORACIÓN PROMEDIO
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen	0,158
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0,186
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0,019
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0,025
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0,269
TOTAL	0,657
Relación Con La Comunidad (1.18 PTOS)	VALORACIÓN PROMEDIO
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0,048
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0,028
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0,113
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0,044
TOTAL	0,232

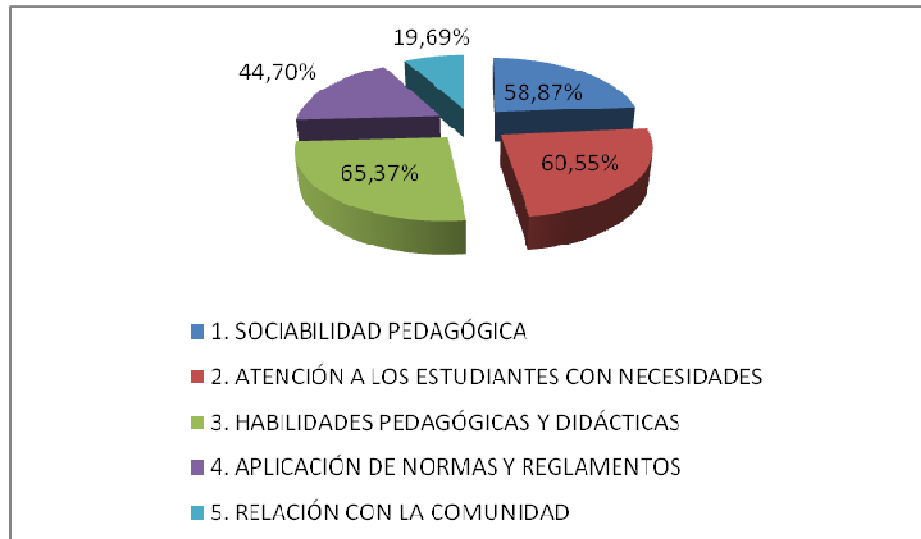
Tabla 6

RESUMEN EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR O DIRECTOR (10 PTOS)

DIMENSIÓN EVALUADA	PORCENTAJE OBTENIDO	PUNTAJE OBTENIDO
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	58,87%	1,383
2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES	60,55%	1,247
3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	65,37%	1,922
4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	44,70%	0,657
5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	19,69%	0,232
TOTAL OBTENIDO		5,442

Gráfico N#3

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR O DIRECTOR



Fuente: Encuestas de la de evaluación de docentes por parte del rector o director

Elaborado por: Paula Vanesa Sánchez

ANÁLISIS DEL INSTRUMENTO EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR O DIRECTOR

Dentro de los directivos de la institución en un porcentaje mínimo del 19.69% han notado la no colaboración de los docentes dentro de las actividades con la comunidad, ya que únicamente se relacionan con disposiciones dentro de la institución.

De acuerdo a los criterios emitidos por el Sr. rector los docentes de la institución detectan alguna necesidad especial cuando es visible o cuando se ha realizado un seguimiento especial a algún estudiante en específico, las necesidades leves no son detectadas, existe falencias o poco uso de la tecnología en el aula, ya que los docentes no están preparados adecuadamente para asumir responsabilidades urgentes en el cambio de época en la que estamos inmersos, dentro de la ética profesional, pocos son los docentes que direccionan sus conflictos en el ámbito educativo y los llevan a situar dentro de la prudencia y profesionalismo. Existe relación entre las dimensiones evaluadas y sus puntajes.

Tabla 7

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN PROMEDIO
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes	0,549
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0,558
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0,553
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0,563
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0,556
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0,528
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0,435
1.8. Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades:	
1.8.1. Analizar.	0,544
1.8.2. Sintetizar.	0,556
1.8.3. Reflexionar.	0,562
1.8.4. Observar.	0,538
1.8.5. Descubrir.	0,538
1.8.6. Redactar con claridad.	0,547
1.8.7. Escribir correctamente.	0,551
1.8.8. Leer comprensivamente.	0,584
TOTAL	8,161
HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 pts)	VALORACIÓN PROMEDIO
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0,584
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0,582
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0,565
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0,517
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0,521
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0,486
TOTAL	3,254
3. Atención A Estudiantes Con Necesidades Individuales	VALORACIÓN PROMEDIO
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0,478

3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0,421
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes A través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0,432
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0,512
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0,395
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0,472
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase	0,523
TOTAL	3,233
3. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS) El docente:	VALORACIÓN PROMEDIO
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0,586
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0,585
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0,579
4.2. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y Criterios de los estudiantes.	0,565
4.3. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0,572
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0,589
TOTAL	3,476

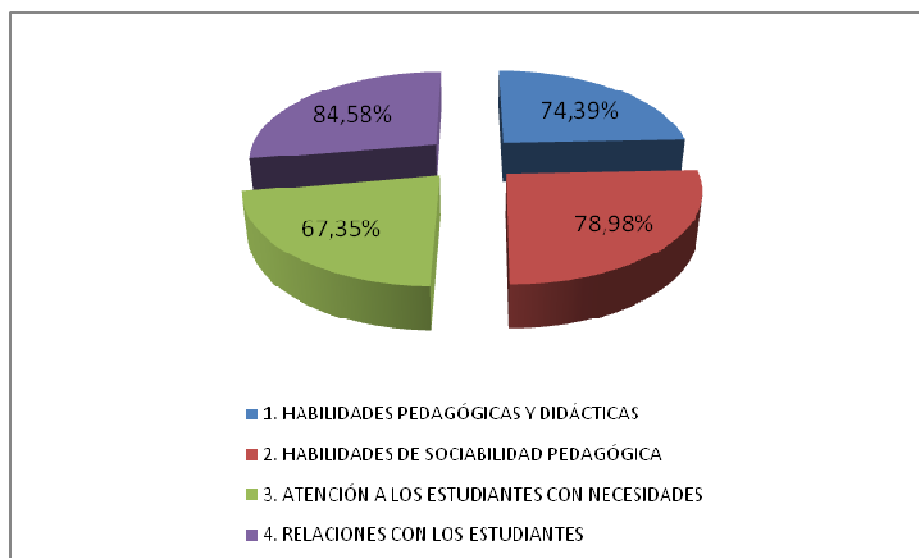
Tabla 8

RESUMEN EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES (24 PTOS)

DIMENSIÓN EVALUADA	PORCENTAJE OBTENIDO	PUNTAJE OBTENIDO
1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	74,39%	8,161
2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	78,98%	3,254
3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	67,35%	3,233
4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES	84,58%	3,476
TOTAL OBTENIDO		18,123

Gráfico N#4

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES



Fuente: Encuestas de la de evaluación de docentes por parte de los estudiantes

Elaborado por: Paula Vanesa Sánchez

ANÁLISIS DEL INSTRUMENTO EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

Los estudiantes jugando un papel muy importante dentro de la institución sin embargo se ha detectado que en un 67.35% los estudiantes han observado de que existe una despreocupación en los docentes especialmente cuando existe ausencia de los alumnos, dentro de lo didáctico el poco o nada uso de la nueva tecnología ha sido una debilidad detectada en la institución, lo que demuestra que los docentes requieren actualizarse para un correcto desenvolvimiento, en el aspecto pedagógico todavía prevalece una enseñanza tradicional, no se renuevan maneras de llegar a los alumnos con motivaciones, metodologías, técnicas que hagan del proceso enseñanza-aprendizaje activo e integra, a demás el docente no hace que en la clase se trabaje en equipo o que exista una cooperación dentro del aula para que las tareas educativas sean en beneficio de todos los estudiantes.

Tabla 9

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

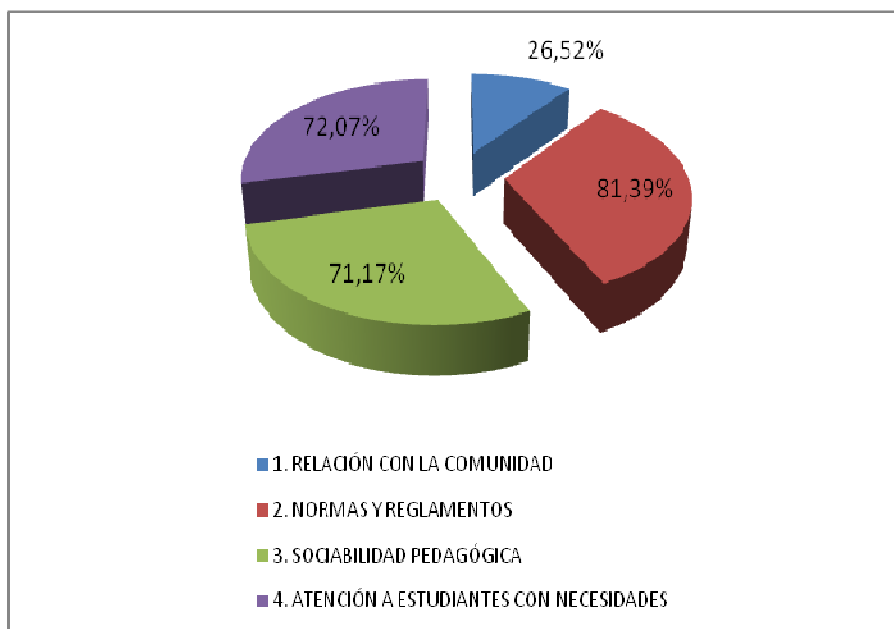
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD El docente:	VALORACIÓN PROMEDIO
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0,252
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0,218
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0,201
TOTAL	0,671
1. Normas Y Reglamentos (3.37 PTOS) 2. El docente:	VALORACIÓN PROMEDIO
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0,803
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0,798
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0,737
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0,405
TOTAL	2,743
3. Sociabilidad Pedagógica (5.05 PTOS) El docente:	VALORACIÓN PROMEDIO
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0,757
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0,748
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0,738
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0,669
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0,381
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelos, notas escritas y/o entrevistas.	0,301
TOTAL	3,594
3. Atención A Estudiantes Con Necesidades Individuales El docente: (5.05 PTOS)	VALORACIÓN PROMEDIO
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0,586
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0,6
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0,586
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0,595

4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0,614
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0,658
TOTAL	3,639

Tabla 10
RESUMEN EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES

DIMENSIÓN EVALUADA	PORCENTAJE OBTENIDO	PUNTAJE OBTENIDO
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	26,52%	0,671
2. NORMAS Y REGLAMENTOS	81,39%	2,743
3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	71,17%	3,594
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES	72,07%	3,639
TOTAL OBTENIDO		10,648

Gráfico N# 5
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES



Fuente: Encuestas de la de evaluación de docentes por parte de los por parte de los de los padres de familia y/o representantes

Elaborado por: Paula Vanesa Sánchez.

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

La relación con la comunidad es una debilidad que ha sido detectada en un 26.52% a los docentes, es así como los padres de familia al ser parte de la comunidad, observan que no se trabaja mancomunadamente para desarrollar actividades en post de una institución que brinde una educación integral, evaluando así deficientemente al docente con las relaciones que debe de tener con la comunidad.

La falta de comunicación especialmente con padres de familia ha sido deficiente quebrantando el normal desarrollo de la institución, ya que los docentes no tienen una interrelación con la comunidad tanto interna como externa.

Tabla 11

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN (7.50 PTOS) El docente:	VALORACIÓN	
	Sí	No
1. Presenta el plan de clase al observador.	0	42
2. Inicia su clase puntualmente.	39	3
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	23	19
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes	22	20
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	30	12
1. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	23	19
Total respuestas	137	115
Puntaje total.	171,25	0
Puntaje promedio.	4,08	0
CRITERIOS DE EVALUACIÓN (16.25 PTOS) El docente:	VALORACIÓN	
	Sí	No
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	14	28
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	17	25
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	21	21
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente	33	9
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	33	9
2. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	40	2
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	36	6
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	40	2
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	33	9
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	29	13
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	22	20
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	12	30
13. Envía tareas	30	12
Total respuestas	360	186
Puntaje total.	450	0
Puntaje promedio.	10,71	0

AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres)	41	1
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	40	2
3. Valora la participación de los estudiantes.	42	0
4. Mantiene la disciplina en el aula.	39	3
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	37	5
Total respuestas	199	11
Puntaje total.	248,8	13,8
Puntaje promedio.	5,92	0
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	20,71	0

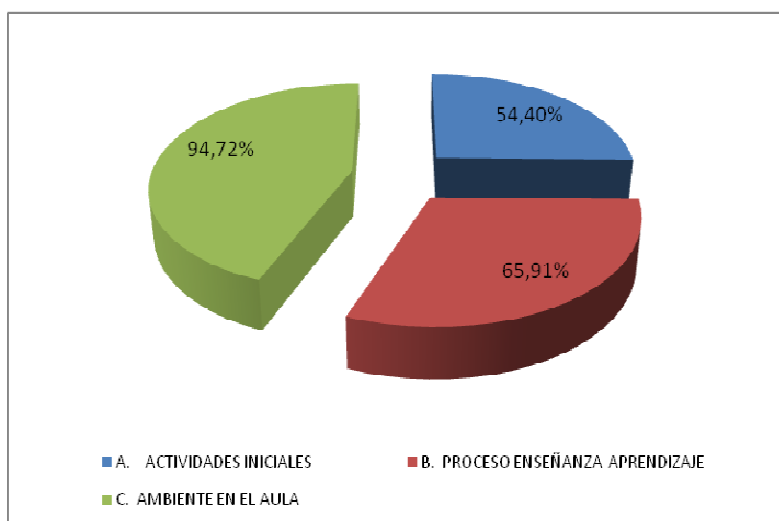
Tabla 12

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

DIMENSIÓN EVALUADA	PORCENTAJE OBTENIDO	PUNTAJE OBTENIDO
A. ACTIVIDADES INICIALES	54,40%	4,08
B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	65,91%	10,71
C. AMBIENTE EN EL AULA	94,72%	5,92
TOTAL OBTENIDO		20,71

Gráfico N# 6

OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE



Fuente: Encuestas de la observación de una clase por parte del maestrante al docente.
Elaborado por: Paula Vanesa Sánchez.

ANÁLISIS DEL INSTRUMENTO OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE

La deficiencia que se detectó con un porcentaje del 54.40% dentro de la observación de clase en los docentes es que no entregaron al maestrante su planificación al inicio de la clase, y en su mayoría no dan a conocer los objetivos del tema a desarrollarse a los estudiantes, haciendo que no se lleve a cabo el correcto desenvolvimiento de una hora clase, así como únicamente 12 de 30 docentes utilizan recursos didácticos creativos para captar la atención e interés durante toda la clase, hecho que determina que todavía los docentes imparten clases tradicionales que hacen que estas sean en algunos casos desmotivadas, hay que tomar en cuenta que dentro del ambiente en el aula existe tranquilidad y respeto.

TABLA 13
AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN PROMEDIO
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0,221
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,128
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0,198
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0,128
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,198
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0,187
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0,175
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0,151
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0,187
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0,198
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0,198
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0,187
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la Comunidad	0,163
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0,198
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0,151
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0,198
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del Plantel	0,163
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,187
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0,175
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0,21
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,175
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0,14
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0,21
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,198
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0,221
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0,233

1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores	0,198
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	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.	0,21
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,221
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0,221
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0,221
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0,187
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0,21
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0,198
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0,233
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0,198
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,198
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0,175
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0,187
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0,175
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0,221
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico	0,175
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0,175
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0,163
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0,151
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0,175
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0,198
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,186
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0,175
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0,198
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.	0,175
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0,21
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0,187
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0,233
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0,21

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.	0,233
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0,221
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,233
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0,187
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0,233
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0,21
1.63 Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0,233
TOTAL	12,225
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN PROMEDIO
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	0,198
2.1. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0,186
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0,163
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0,139
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales	0,152
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0,175
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0,128
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0,175
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0,152
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,187
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del Personal que labora en la institución.	0,198
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,221
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran	0,198
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0,221
TOTAL	2,494
3. Competencias De Liderazgo En La Comunidad (2.09 PTOS)	VALORACIÓN PROMEDIO
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,221

3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,198
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,233
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa	0,233
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,233
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,21
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,198
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,198
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,221
TOTAL	1,946

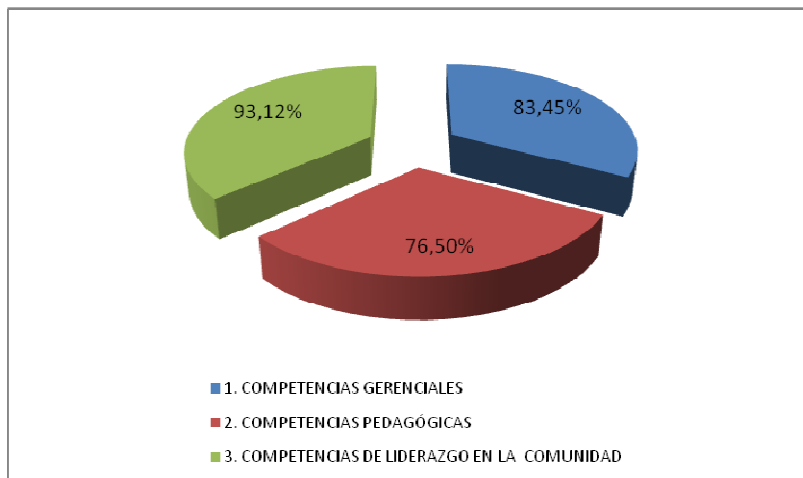
Tabla 14

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

DIMENSIÓN EVALUADA	PORCENTAJE OBTENIDO	PUNTAJE OBTENIDO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	83,45%	12,225
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	76,50%	2,494
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	93,12%	1,946
TOTAL OBTENIDO		16,665

Gráfico N# 7

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR, VICERRECTOR O SUBDIRECTOR Y MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO



Fuente: Encuestas autoevaluación del rector o director, vicerrector o subdirector y miembros del consejo directivo o técnico

Elaborado por: Paula Vanessa Sánchez

ANÁLISIS DEL INSTRUMENTO AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR, VICERRECTOR O SUBDIRECTOR Y MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO.

Dentro de las autoridades de la institución se pudo determinar que acertadamente con un 93.12% que en los directivos de la institución existe un liderazgo para con la comunidad y una interacción con los miembros comunitarios, es así como los directivos han dado muestra que se trabaja en equipo, direccionando adecuadamente a la institución, debido a los estándares de calidad que el Ministerio de Educación quiere lograr, en cuanto a evaluación la gran mayoría de autoridades se sienten presionados, muchas de las veces las autoridades de la institución se sienten desmotivados por la falta de colaboración de todos los involucrados en la educación. El Sr. rector no se involucra totalmente en el aspecto pedagógico delegando en gran medida al vicerrector quien es el que observa las clases a los docentes trimestralmente, el resto de directivos no se involucran en este aspecto. Además no hay una colaboración decidida de los miembros de consejo directivo y sus docentes para lograr un total desarrollo institucional.

Tabla 15

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0,216
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,433
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,216
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0,138
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,216
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0,197
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0,216
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0,197
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0,216
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0,197
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0,216
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0,197
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0,236
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0,236
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0,236
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0,236
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0,216
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0,236
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,236
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0,236
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos	0,236
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0,197
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0,236
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,197
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,236

1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0,236
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0,216
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	0,236
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,236
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0,197
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0,236
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0,197
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0,236
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0,197
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0,236
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0,197
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0,236
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,197
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0,236
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo	0,197
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0,236
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0,197
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0,236
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0,236
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0,236
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0,236
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0,236
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0,197
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,216
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0,197
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0,216
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0,197
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0,216
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0,197
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0,216
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los	0,197

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	0,216
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,197
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0,236
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0,236
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.	0,236
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0,236
TOTAL	13,727
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN PROMEDIO
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0,216
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.	0,236
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0,216
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre	0,236
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0,216
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0,236
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0,216
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0,236
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0,216
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,236
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0,216
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,197
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0,216
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0,236
TOTAL	3,127
3. Competencias De Liderazgo En La Comunidad (2.12 PTOS)	VALORACIÓN PROMEDIO
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,216

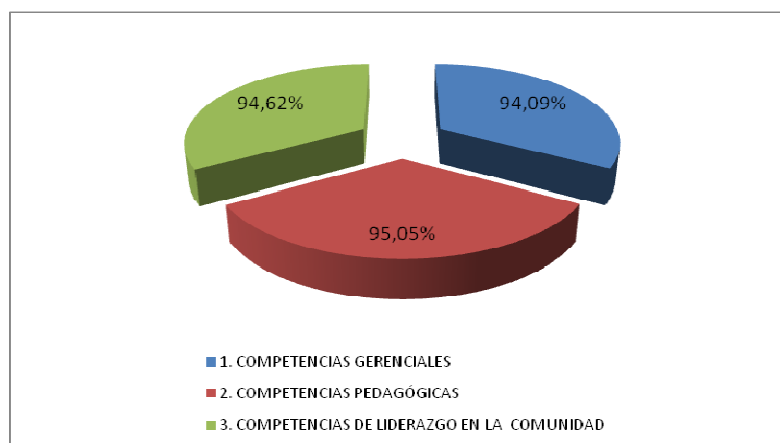
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,236
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,236
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa	0,236
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes Miembros de la comunidad educativa.	0,236
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos	0,197
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,216
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,197
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,236
TOTAL	2,006

Tabla 16

RESUMEN EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO (20.00 PTOS)

DIMENSIÓN EVALUADA	PORCENTAJE OBTENIDO	PUNTAJE OBTENIDO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	94,09%	13,727
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	95,05%	3,127
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	94,62%	2,006
TOTAL OBTENIDO		18,860

Gráfico N# 8
EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO



Fuente: Encuestas evaluación del rector o director, vicerrector o subdirector y miembros del consejo directivo o técnico

Elaborado por: Paula Vanessa Sánchez

ANÁLISIS DEL INSTRUMENTO DEL RECTOR O DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO

Con un porcentaje del 94.62% existe deficiencias en las dimensiones sobre las competencias de liderazgo en la comunidad por parte de los directivos a su vez una no tienen la percepción sobre las relaciones afectivas y comunicación con la comunidad, es así que no existe un liderazgo para con la comunidad y una deficiente interacción con los miembros comunitarios, ya que como directivos su prioridad es fortalecer actividades dentro y fuera de la institución, la información obtenida por parte de Consejo Directivo hace hincapié que no existe estímulo de la autoridad según las normas legales vigentes, sin embargo se necesita de la ayuda de todos quienes conforman la institución especialmente entre los directivos.

Tabla 17
EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0,536
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,536
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,536
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios Establecidos	0,626
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,357
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0,357
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0,536
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,447
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,536
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0,357
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,447
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0,536
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0,536
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0,536
TOTAL	6,878
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN PROMEDIO
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre	0,447
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0,536
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0,536
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,536
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0,447
TOTAL	2,501
3. Competencias De Liderazgo En La Comunidad	VALORACIÓN PROMEDIO

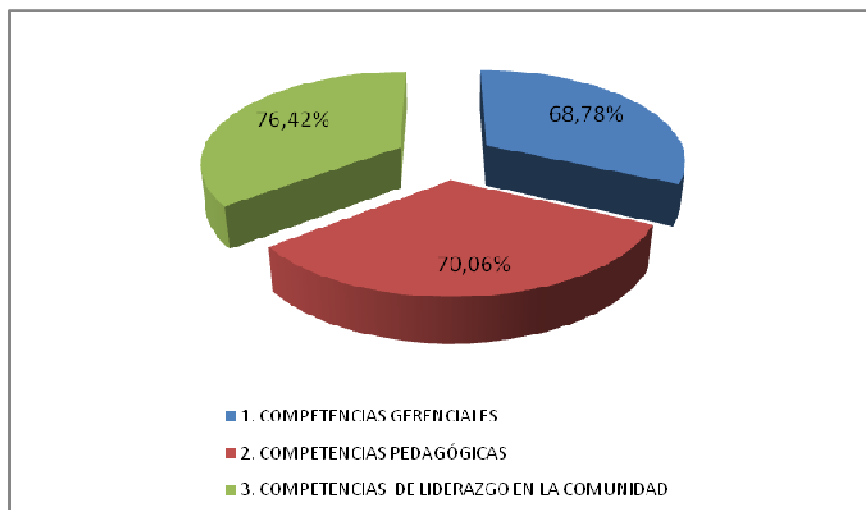
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,536
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,447
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,626
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,536
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0,536
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,536
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,536
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0,626
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes	0,536
TOTAL	4,914

Tabla 18

RESUMEN EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL (20.00 PTOS)

DIMENSIÓN EVALUADA	PORCENTAJE OBTENIDO	PUNTAJE OBTENIDO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	68,78%	6,878
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	70,06%	2,501
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	76,42%	4,914
TOTAL OBTENIDO		14,292

Gráfico N# 9
EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL



Fuente: Encuestas evaluación del rector, vicerrector o subdirector por los miembros del consejo estudiantil.
Elaborado por: Paula Vanessa Sánchez

ANÁLISIS DEL INSTRUMENTO EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

Con un porcentaje del 68.78% los directivos de la institución no cumplen a cabalidad con las competencias pedagógicas y un aspecto dentro de las dimensiones es que no supervisan el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos, dentro de las competencias de liderazgo con la comunidad y según los datos obtenidos los estudiantes han observado que no existe en el sr rector una debida participación dentro de las competencias pedagógica, ya que se relaciona más con las actividades administrativa de la institución, sin embargo dentro del liderazgo gerencial si se está innovando y cumple con las normas y reglamentos establecidos en la ley, así como también cumple con sus funciones.

Tabla 19
EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

1. Competencias Gerenciales (12.10 PTOS)	VALORACIÓN PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0,493
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,196
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,406
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,493
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0,46
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0,426
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,46
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0,392
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,46
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,46
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,46
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0,437
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,36
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0,361
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0,295
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,361
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	0,328
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0,394
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0,34
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,329
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,395
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0,395
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual	0,361
TOTAL	9,06

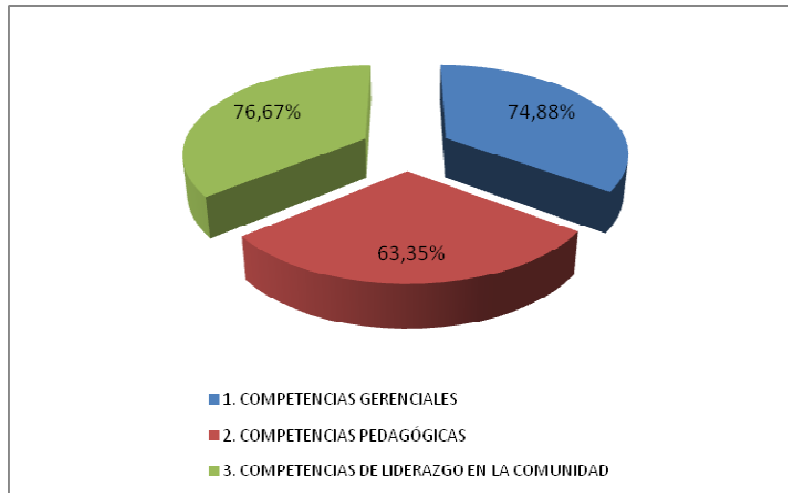
2. Competencias Pedagógicas (3.16 PTOS)	VALORACIÓN PROMEDIO
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0,328
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,295
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0,361
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,329
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0,295
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes	0,394
TOTAL	2,002
3. Competencias De Liderazgo En La Comunidad (4.74 PTOS)	VALORACIÓN PROMEDIO
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,36
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,36
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,394
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa	0,426
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,36
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores Educativos	0,36
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,328
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,328
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0,328
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,394
TOTAL	3,634

TABLA 20

RESUMEN EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA (20.00 PTOS)

DIMENSIÓN EVALUADA	PORCENTAJE OBTENIDO	PUNTAJE OBTENIDO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	74,88%	9,060
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	63,35%	2,002
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	76,67%	3,634
TOTAL OBTENIDO		14,696

Gráfico N# 10 EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA



Fuente: Encuestas evaluación del rector, vicerrector o subdirector por el comité central de padres de familia
Elaborado por: Paula Vanessa Sánchez

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

El porcentaje con mayor déficit es el de competencias pedagógicas obteniendo un 63.35%, ya que no existe una adecuada supervisión en el proceso enseñanza-aprendizaje por parte de lo directivos de la institución, basándose sus actividades a la administración educativa, las exigencias del rector con la institución es positiva en cuanto a dar cumplimiento con las normas y reglamentos.

Tabla 21

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR

1. Competencias Gerenciales (14.45 PTOS)	VALORACIÓN PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0,112
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,167
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,223
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0,167
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,112
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0,167
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes	0,223
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0,167
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0,112
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0,167
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0,223
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0,167
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0,112
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0,167
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución	0,223
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0,167
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0,132
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional	0,112
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0,167
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0,223
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos	0,167
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0,112
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0,132
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,112
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en	0,167

las actividades del establecimiento.	
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0,223
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0,167
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos	0,112
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0,132
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0,112
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0,167
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0,223
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0,167
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0,112
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0,132
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0,112
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0,167
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0,167
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0,112
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0,132
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0,112
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0,167
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores	0,223
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0,167
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0,112
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0,132
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0,112
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0,112
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,167
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0,223
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0,167
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0,112
Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0,167
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0,223
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente	0,167
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución a los organismos internos de la institución.	0,223

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	0,167
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0,223
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0,223
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0,167
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0,223
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,167
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0,223
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0,167
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0,223
TOTAL	10,606
2. Competencias Pedagógicas (3.11 PTOS)	VALORACIÓN PROMEDIO
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0,167
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	0,223
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0,167
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por Trimestre	0,112
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales	0,112
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0,167
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0,167
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0,167
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes	0,167
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,167
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0,167
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,167
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0,167

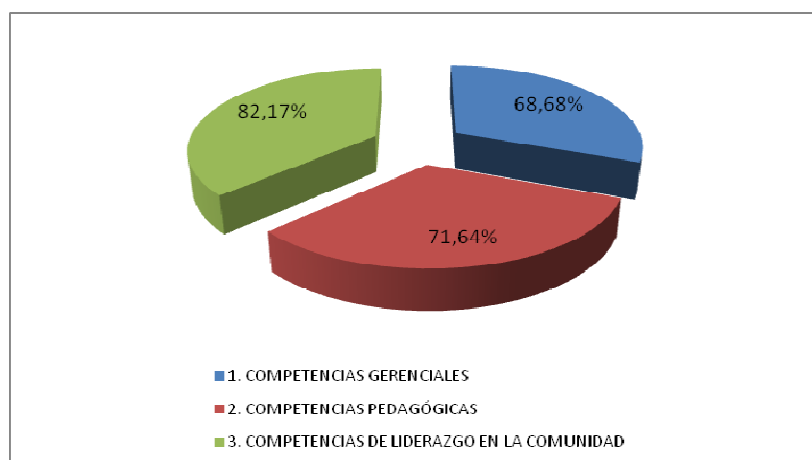
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0,167
TOTAL	2,284
3. Competencias De Liderazgo En La Comunidad (2.44 PTOS)	VALORACION PROMEDIO
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,167
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,223
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0,167
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa	0,223
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,167
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos	0,223
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,167
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,223
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,167
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0,223
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0,167
TOTAL	2,117

TABLA 22

RESUMEN EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR (20 PTOS)

DIMENSIÓN EVALUADA	PORCENTAJE OBTENIDO	PUNTAJE OBTENIDO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	68,68%	9,924
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	71,64%	2,228
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	82,17%	2,005
TOTAL OBTENIDO		14,157

Gráfico N° 11 RESUMEN EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR



Fuente: Encuestas evaluación del rector, vicerrector o subdirector por el Supervisor Escolar.

Elaborado por: Paula Vanessa Sánchez

ANÁLISIS DEL INSTRUMENTO EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR

Dentro de las dimensiones evaluadas por el Sr. Supervisor la que ha obtenido un porcentaje minoritario de 68.68% ha sido la que tiene relación con las competencias gerenciales, ya que el directivo específicamente no rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa, otro aspecto negativo es que los directivos no participan activamente en el liderazgo comunitario y en las actividades para incluirla a la institución en el desarrollo tanto de la comunidad como de la institución educativa, es evidente la falta de liderazgo en la comunidad por la empatía con docentes, estudiantes, padres de familia y sociedad en general.

Tabla 23

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	%	CATEG.	EQUIVALENCIA
a) Autoevaluación de los docentes	4,816	11%		
b) Coevaluación de los docentes	4,601	11%		
c) Evaluación de los docentes por el Rector o Director, Vicerrector o Subdirector, y 3 Vocales Consejo Directivo (Promedio)	5,442	12%		
d) Evaluación de los docentes por los estudiantes	18,123	42%		
e) Evaluación de los docentes por los padres de familia	10,648	24%		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	43,630	100%		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES	20,714			
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	64,34	/100	B	BUENO

Fuente: Instrumentos de evaluación

Elaborado por: Paula Sánchez Rosero

Tabla 24

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	%	CATEG	EQUIVALENCIA
Autoevaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo (Promedio)	16,665	21,80%		
Evaluación del Rector y Vicerrector por el Consejo Directivo (Promedio)	18,274	23,91%		
Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Consejo Estudiantil (Promedio)	13,672	17,89%		
Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros de consejo Directivo por el Comité Central de Padres de Familia	12,459	16,30%		
Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros de Consejo Directivo por el Supervisor Escolar (Promedio)	15,367	20,10%		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	76,437	/100	A	EXCELENTE

Fuente: Instrumentos de evaluación

Elaborado por: Paula Sánchez Rosero

Tabla 25
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL COLEGIO NACIONAL “JOSÉ JULIÁN ANDRADE” COMO INSTITUCIÓN EDUCATIVA

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	64,344/100	B	BUENO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	76,437/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	70,390/100	A	BUENO

Fuente: Instrumentos de evaluación de docentes y directivos.

Elaborado por: Paula Sánchez Rosero

5.2. DISCUSIÓN

La sociedad actual en la que estamos inmersos requiere de profesionales de la educación que exploten todo ese bagaje de conocimientos en cada uno de los estudiantes y porque no decirlo también de los profesores. Es por ello, que con la finalidad de contribuir al desarrollo de la educación en el Ecuador se ha planteado la posibilidad de realizar un proceso investigativo sobre evaluación.

Hubo un tratamiento a nivel político y otro con los actores sociales para la construcción de un plan decenal. Además, se llamó a una consulta popular a través de la cual la gente votó el plan. Uno de sus componentes es la evaluación docente en su conjunto, que incluye la medición de los estudiantes y de los directivos de las instituciones educativas sobre los docentes.

Hay distintas matrices de evaluación. Hay una autoevaluación, Coevaluación donde el docente marca sus fortalezas y los puntos a mejorar, también existen puntos muy relevantes que vale que se los trate como lo es el respeto en el trato con los estudiantes, las referencias con los padres de familias, hay también una mirada del estudiante sobre cómo percibe al maestro.

Al haber realizado el trabajo investigativo sobre “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato del Colegio Nacional “José Julián Andrade”, y, al haber realizado las encuestas de autoevaluación de docentes, coevaluación de docentes, evaluación de docentes por parte de los directivos, y la evaluación del docente por parte de los estudiantes, se pudo llegar a precisar que la institución se encuentra en **Calificación B equivalente a BUENO**, debido a que se han detectado debilidades en todas las dimensiones propuestas en las encuestas.

La valoración del trabajo investigativo tanto del desempeño docente como directivo se expresará cualitativa y cuantitativamente obteniendo un puntaje del **64,344/100** dando una calificación **BUENA** a docentes y de un **76,437/100** en la evaluación a los directivos que es **EXCELENTE** de esta manera cuantitativamente se expresa la Calificación de la institución.

Cabe señalar que en cuanto a las *Habilidades Pedagógicas y Didácticas* no existe el uso de las herramientas de la tecnología y la comunicación por parte de los docentes, dando paso a que la calidad de educación no se la está canalizando de la mejor manera en cuanto a este aspecto, ya que en la actualidad la educación requiere de un fortalecimiento tecnológico y estar acorde con las necesidades de nuestra sociedad, es así que no se están cumpliendo con los Estándares de Calidad que el Ministerio de Educación ha propuesto mediante la sexta política del Plan Decenal de Educación, ya que 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.

Los resultados de esta investigación muestran que tanto los docentes como directivos del mencionado plantel dentro de las habilidades Pedagógicas y Didácticas no utilizan las herramientas de la tecnología y la comunicación, entorpeciendo así el normal cumplimiento de los estándares de la calidad educativa planteados en el Plan decenal de educación.

Es importante señalar que en la evaluación a los docentes por parte de los estudiantes, se pudo evidenciar que existe poca atención a los estudiantes con necesidades individuales, desentendiéndose el docente de su labor educativa y en muchos casos entorpeciendo al normal desenvolvimiento de las actividades académicas de los alumnos

En cuanto a la relación con la comunidad de acuerdo a las encuestas a padres de familia se evidenció la falta de compromiso que docentes y directivos tienen con la comunidad sintiendo la necesidad de que la institución no sólo se fortalezca internamente, sino trascienda a la sociedad montufareña, carchense y nacional.

En la observación de la clase impartida por el docente y como recurso importante se pudo evidenciar que la mayoría de docentes dentro del proceso enseñanza-aprendizaje no hacen uso de recursos didácticos creativos para captar la atención e interés de los alumnos durante la clase, así como también los docentes en su

mayoría no poseen un plan de clase con la estructuración adecuada del tema que van a desarrollar en el aula.

La calidad profesional de los docentes se ve afectada por aquellos que no realizan mancomunadamente sus actividades educativas y crean un malestar dentro del Clima de Trabajo con sus compañeros y únicamente velan por sus intereses personales y como en toda sociedad existe un egoísmo profesional, y no prevalece el trabajo en equipo, tanto en los docentes como en los directivos un aspecto que hay que profundizarlo es la no relación con la comunidad ya que solo se enmarcan con las actividades de la institución y se desaprovecha de manera significativa la mejora de la institución.

Los resultados muestran que un porcentaje importante de profesores observados opta por centrar la enseñanza utilizando textos tradicionales y no hacen un cambio respecto a las prácticas habituales, caracterizadas por una enseñanza monótona, falta de incentivo y participación por parte de los estudiantes que hace que las clases sean más dinámicas y productivas.

Dentro de la Coevaluación de docentes se puede manifestar que fue un poco difícil realizar las encuestas por cuanto los docentes mostraron un poco de egoísmo al expresar criterios de sus compañeros, argumentando que la persona más indicada para evaluarlos es el rector o vicerrector, las personas de avanzada edad son las más reacias al cambio y a brindar información confidencial de sus labores diarias, cabe recalcar que existe una cultura de observación de la clase por parte de la autoridad, el fortalecimiento de valores, el cumplimiento de normas y reglamentos se evidencia como positivo, se puede verificar que las falencias detectadas son la falta de herramientas relacionadas con la tecnología de la información y la comunicación.

Dentro de los Directivos del Colegio Nacional “José Julián Andrade”, no existe una coordinación homogénea que vele por los intereses de la comunidad educativa, sin embargo en el caso del Sr. Vicerrector ha existido una preocupación porque la institución surja y que se encamine a una verdadera formación integral de todos sus miembros, a demás en dicha autoridad se pudo detectar que existe un liderazgo que conlleva a que tanto el desempeño de docentes como de directivos estén encaminados correctamente al proceso de enseñanza-aprendizaje, es por tal motivo

que mediante este simulacro de evaluación se busca que los docentes entre mejor preparados académicamente estén la labor educativa será más creativa y democrática.

De acuerdo a la información recibida de parte de Consejo Directivo se ha detectado que los docentes no sitúan en un plano profesional los conflictos internos, también la poca participación de forma activa en Consejo directivo, los docentes tienen dificultades en detectar necesidades especiales en los estudiantes y falta comprometimiento de parte de los docentes en las actividades encomendadas en beneficio de la comunidad.

Es importante recalcar que con el trabajo de campo se llegó a la determinación de los objetivos alcanzados como fueron el evaluar cada una de las dimensiones propuestas a docentes y directivos y de esta manera llegar a priorizar cuales eran las que más necesitan ser tomadas como referente para su estudios, con la finalización del proyecto de investigación se pretende lograr tener un enfoque amplio sobre lo que es evaluación, comprender la complejidad y riqueza del proceso de evaluación, reflexionar sobre, los procesos de enseñanza aprendizaje para de esta manera llegar a mejorar las habilidades pedagógicas- didácticas en las que se ha encontrado falencias a nivel de la institución educativa.

Dentro de la evaluación de los estándares de educación se pretende desarrollar los conocimientos, habilidades, actitudes y el uso de las TIC's, el diagnóstico esta realizado, es así como ya sabemos las debilidades que se han dado en el Colegio Nacional "José Julián Andrade" en base a las encuestas que se realizó a docentes, directivos, padres de familia, alumnos, supervisor escolar y la observación de clase con lo que permitió determinar que a nivel de la pedagogía y la didáctica el docente carece de recursos, herramientas, actividades, metodologías y técnicas didácticas sobre el uso de las tecnologías actuales siendo estas una herramienta de educación que es lo que anhelan los estudiantes de las instituciones educativas.

La propuesta presentada busca mejorar la calidad educativa a través de la capacitación a docentes y directivos en el uso de las Tic's, con la finalidad de proporcionarles las herramientas necesarias que les permita llegar a una mejor

comprensión de su práctica pedagógica y curricular, garantizando la excelencia académica.

El desempeño positivo del docente se lo ve reflejado en la satisfacción que siente el alumno al compartir en el salón de clases los conocimientos brindados por el docente, es así que una clase debe ser innovadora, basada en el emprendimiento de nuevas actividades por parte del docente y como no en base a la tecnología, por tal motivo se requiere de docentes capacitados en las TIC's aplicadas a la educación para así incidir en la calidad educativa.

Para fortalecer la calidad educativa impartida por docentes y directivos el Colegio Nacional "José Julián Andrade" se ha proyectado en los nuevos retos que demanda una educación de calidad y calidez, mediante la implementación de una educación integral para de esta manera fortalecer las habilidades y capacidades tanto de docentes como de alumnos.

A demás es importante que se concientice sobre estos procesos de evaluación ya tienen un carácter de diagnóstico formativo, de ninguna manera represivo, punitivo o que puedan ser utilizados para descalificar a los participantes; el objetivo es mejorar la capacitación y la actualización docente, y con ello la calidad de la educación, es así que mediante la socialización del proyecto de evaluación se logro el normal desenvolvimiento y la debida participación de todos los miembros de la comunidad educativa.

Asimismo, se tuvo la disposición de todo el cuerpo docente y directivo para superar las diferencias y divergencias, así como de encontrar aquello que lleve a cumplir con los objetivos propuestos por la institución, en este tipo de evaluaciones, el logro de cumplir con los sirve para que los docentes diagnostiquen su desempeño en el aula y establezcan trayectos de formación continua y acompañamiento personalizados, todo esto con el fin de mejorar o fortalecer un práctica docente, como también que los maestros puedan identificar cuáles son sus fortalezas y debilidades y está dispuesto a realizar todo lo necesario para mejorar su práctica en el aula.

El proyecto de Evaluación a la calidad del desempeño profesional docente y directiva en la institución fue acogida de muy buena manera por toda la comunidad educativa en vista que la institución no ha sido evaluada con anterioridad a nivel del

ministerio de Educación, motivo por el cual las autoridades lo tomaron como un simulacro y como una oportunidad para conocer a fondo los altibajos que toda institución tiene siendo esta investigación de manera muy formal.

Una vez finalizada la investigación, se realizó la debida tabulación de las encuestas lo cual permitió detectar los puntos más relevantes en los cuales los docentes y directivos tienen que trabajar para el cambio positivo de su rol como docente, así que como autoridades estarán en la capacidad de presentar un informe descriptivo de los resultados e las evaluaciones para encaminar de mejor manera la gestión pedagógica y el proceso de enseñanza- aprendizaje.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

6.1. CONCLUSIONES:

- Dentro del desempeño profesional de los docentes del colegio nacional “José Julián Andrade”, se obtuvo una calificación promedio de Bueno, debido a que dentro de las habilidades pedagógico-didácticas existen deficiencias en cuanto al uso de las Tic’s, obstaculizando así el desenvolvimiento pedagógico oportuno para la planificación, gestión y evaluación de la política educativa.
- Falta fortalecer y dar cumplimiento a los estándares de desempeño docente para lograr la competitividad del profesor; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.
- Existen fortalezas y debilidades en los indicadores propuestos en cada una de las encuestas, ya que a nivel institucional no se ha socializado sobre una información clara y confiable a profundidad sobre los temas de evaluación.
- Los directivos del colegio nacional José Julián Andrade, realizan positivamente su trabajo en cuanto a liderazgo, gestión pedagógica, gestión de talento humano y recursos, y clima organizacional y convivencia escolar, encausando su labor para llegar a la excelencia educativa.

6.2. RECOMENDACIONES

- Es menester que la institución demande una preparación de su personal docente y/o que implante un programa de capacitación en el uso de las Tic’s que oriente el proceso de enseñanza- aprendizaje acorde a los requerimientos educativos actuales.
- Evaluar continuamente el desempeño profesional de los docentes del Colegio Nacional “José Julián Andrade” con el objetivo de mejorar el servicio

educativo, cumplimiento así con la consecución y logro de los estándares de la calidad Educativa

- Proporcionar una educación integral que articule la formación cognitiva y praxiológica con la formación axiológica.
- Que los docentes y directivos del colegio Nacional “José Julián Andrade”, sean conscientes de la pertinencia e importancia de sus funciones y actividades para contribuir al mejoramiento continuo del servicio educativo.
- Es oportuno que tanto docentes, directivos, padres de familia, estudiantes, y comunidad trabajen unidos para lograr una amplia participación y así se puedan tomar decisiones en beneficio de la educación y se logre la Excelencia de la institución.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

1. TEMA DE LA PROPUESTA

“CAPACITACIÓN EN EL USO DE LAS TIC’S A LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DEL COLEGIO NACIONAL JOSÉ JULIÁN ANDRADE DE LA CIUDAD DE SAN GABRIEL, PROVINCIA DEL CARCHI, PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD EDUCATIVA”

2. JUSTIFICACIÓN

Uno de los factores claves en la introducción de las TIC’s en el sistema educativo se relaciona con la formación de los docentes. En este sentido, surge la necesidad de contar con orientaciones que definan cual es el perfil en relación al manejo de TIC’s que debería adquirir un profesor en su proceso de formación.

Dentro de los aspectos educativos, el área general de la tecnología aún no ha logrado un lugar universalmente reconocido en los sistemas educativos, es por tal motivo que el problema de una educación basada en el aspecto tecnológico ha hecho que en el colegio “José Julián Andrade” tanto docentes, alumnos, directivos, administrativos, encuentren en su diario vivir inconvenientes para desarrollarse eficientemente en la labor educativa, razón por la cual se requiere implementar no solamente una educación tecnológica sino elementos técnicos que permitan poner en práctica todos los conocimientos adquiridos en cuanto a los avances tecnológicos. En el intento de lograr una estructuración del área, se ha considerado la posibilidad de enfocar la educación tecnológica desde el ángulo de las TIC’S. En este trabajo se explora la posibilidad opuesta: la de estudiar las relaciones entre la Ciencia, la Tecnología y la Sociedad desde el ángulo de cierta forma de abordar la educación tecnológica.

Al hablar de la integración de las TIC’S en el currículum supone al menos reflexionar sobre tres grandes dimensiones de innovación o cambio que, a su vez, van a repercutir en la propia institución educativa, en la capacitación y el desarrollo profesional de los docentes y el apoyo explícito de la Administración Educativa.

3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

3.1. OBJETIVO GENERAL

- Capacitar a los docentes y directivos del colegio José Julián Andrade, en el uso de las TIC's como herramientas para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje en el aula.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir a la actualización del Sistema Educativo mediante la influencia de una enseñanza basada en los aspectos tecnológicos.
- Capacitar a los docentes en las nuevas tecnologías de la información y la comunicación educativa.
- Implementar propuestas curriculares que consideren a la tecnología como un conocimiento fundamentalmente práctico dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Considerar al estudio de la tecnología como una base fundamental en el avance de la educación mediante el uso de las TIC`S.
- Desarrollar un espíritu crítico en relación con las interacciones entre la tecnología, las personas, y la sociedad en general.

4. ACTIVIDADES

ACTIVIDADES A REALIZARSE	¿POR QUÉ SE VA A HACER?	¿PARA QUIÉN SE VA HACER?
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Evaluación de la situación actual, decidir las habilidades que se requieren y establecer los conocimientos que le hacen falta al personal docente y directivo dentro del aspecto tecnológico. ◆ Capacitación, formación profesional y actualización docente previa la planificación diagnóstica de necesidades pedagógicas didácticas, y tecnológicas. ◆ Talleres de actualización y formación académica que favorecen el conocimiento, los contenidos y metodología. ◆ Realizar gestiones a instituciones para que se den capacitaciones a docentes en el uso de las Tic's y a su vez evaluar constantemente si la metodología esta siendo aplicada en el aula. ◆ Seguimiento y control de las actividades planificadas anteriormente. 	<p>Para contribuir a la formación y actualización de los docentes y directivos del Colegio Nacional "José Julián Andrade"</p> <p>para, mejorar el ambiente de aprendizaje incluyendo nuevas herramientas tecnológicas, cambiando paradigmas de educación en el aula, reforzando habilidades a través de un aprendizaje lúdico, creativo y de acuerdo a las necesidades de la sociedad actual</p>	<p>Todos los docentes y directivos del Colegio Nacional "José Julián Andrade"</p>

5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

El Colegio Nacional “José Julián Andrade” se encuentra ubicado en la ciudad de San Gabriel, cantón Montúfar, Provincia del Carchi, región sierra, zona urbana, su jornada es matutina, es una institución fiscal con una trayectoria de 62 años, siendo una institución grande y noble que educa a 691 alumnos (as).

Las especialidades que existen en el colegio son Sociales, Químico y Físico Matemáticas. Existe la especialidad de Contabilidad, pero la mayoría de tiempo ellos se encuentran realizando prácticas laborales y son pocas horas que permanecen el colegio, el colegio en el que se realizó la investigación es mixto; por lo tanto, la encuesta ha sido aplicada a los dos géneros: tanto masculino como femenino.

6. POBLACIÓN OBJETIVO

Los actores involucrados en la presente propuesta son Coordinadores y Docentes de la UTP, docentes, directivos, estudiantes del Colegio Nacional José Julián Andrade, Capacitadores asignados por las instituciones de apoyo.

Con la presente propuesta de mejoramiento se pretende capacitar a docentes, y directivos, sin embargo si existe algún interés por otras personas que conforman la comunidad educativa, siempre se le brindará la atención para que participe.

A demás el apoyo indispensable serán de las autoridades de la institución quienes serán los encargados de la ejecución, seguimiento y análisis de resultados.

Finalmente el apoyo de los Jefes de Área es primordial para que agrupen a los docentes de la mejor manera y se lleve el trabajo más organizadamente y se pueda llevar a cabo con la consecución de la propuesta.

7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

RECURSOS HUMANOS	RECURSOS FÍSICOS	RECURSOS MATERIALES	RECURSOS TECNOLÓGICOS
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Facilitadores para la capacitación tanto a docente como directivos. ◆ Coordinadores y docentes UTPL ◆ Personal directivo, autoridades, y docentes. ◆ Un equipo de planificación a través de la Comisión Pedagógica de la institución. ◆ La propuesta requiere de personas preparadas en didáctica y pedagogía mediante el uso de las TICs. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Infraestructura adecuada. ◆ Laboratorios de computación equipados y demás infraestructura para dar: las temáticas, aplicaciones y técnicas de la informática y comunicación. ◆ Centro de Cómputo. ◆ Baterías Sanitarias 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Papel. ◆ Copiadora de documentos. ◆ Reforma Curricular. ◆ Ley Orgánica de Educación Intercultural ◆ Encuestas al personal docente y directivo para analizar la situación actual. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Proyector. ◆ Herramientas, equipos, e instrumentos audiovisuales, ◆ Videos, sitios de Internet, máquinas, dispositivos software específicos necesarios ◆ Computadoras que posean Internet

8. PRESUPUESTO

El Proyecto sobre “Capacitación y Formación en el uso de las Tic’s a los docentes y directivos del Colegio Nacional José Julián Andrade” requiere de un aproximado de 1500 dólares que están devengados de la siguiente manera:

DESCRIPCIÓN	COSTO
Material para la socialización (trípticos)	50,00
Pago tutores y asesores	1000,00
Certificados/ autorizaciones	80,00
Refrigerios en las capacitaciones	100,00
Transporte para realizar gestiones	30,00
Material de oficina y otros(marcadores, hojas)	200,00

De igual manera se ha estimado que el valor será financiado en un 50 % por la institución, un 25% por los docentes capacitados y el otro 25% por las gestiones que se realicen dentro de las instituciones de la ciudad, o provincia.

9. CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

TIEMPO	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
ACTIVIDADES	Semanas				Semanas				Semanas			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
◆ Evaluación de la situación actual												
◆ Identificar las falencias que existen en el personal docente y directivo dentro del aspecto tecnológico.												
◆ Socializar el tema sobre la Capacitación, formación profesional y actualización.												
◆ Organizar la planificación de las necesidades pedagógicas didácticas, y tecnológicas.												
◆ Realizar gestiones a instituciones para que se den capacitaciones a docentes en el uso de las Tic's.												
◆ Talleres de actualización y formación académica que favorecen el conocimiento, los contenidos y metodología.												
◆ Seguimiento y control de las actividades planificadas anteriormente.												
◆ Evaluación del curso de fortalecimiento mediante la aplicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje.												

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA

Se plantea las siguientes estrategias para realizar el seguimiento y la evaluación de la propuesta:

- Al finalizar el primer trimestre del periodo escolar 2012- 2013 el equipo de Gestión pedagógica debe realizar una encuesta dirigida a los maestros, con el fin de establecer el nivel de apropiación en la utilización de las Tics en su quehacer pedagógico y cotidiano.
- Realizar un plan de acción de acuerdo a las necesidades de cada área, el cual será revisado y analizado por la mencionada comisión, con el objetivo de planificar capacitaciones cortas fuera de las horas pedagógicas y en forma continua, aprovechando el contingente humano que tiene la institución por la especialidad técnica en informática.
- El equipo de investigación de la institución diseñará cada periodo escolar una encuesta de satisfacción dirigida a estudiantes y padres de familia con el fin de determinar el impacto que ha tenido la implementación de las TICs por parte de los docentes, en el proceso de aprendizaje.

8. BIBLIOGRAFÍA

- ◆ ANDER, Ezequiel., AGUILAR, María José. (2005). Cómo elaborar un proyecto, 18º, Lumen/Manitas, Argentina.
- ◆ ARELLANO, Enrique. (1997). Didáctica del aprendizaje grupal, Graficas Lizzete, 3era Edición, Loja.,
- ◆ AUSUBEL, David. NOVAK, Joseph., HANESIAN, Helen. (1997). Psicología Educativa, un punto de vista cognoscitivo, Trillas, México.
- ◆ BARRIGA, Frida., HERNÁNDEZ, Gerardo. (2005). Estrategias docentes, una interpretación constructivista, Mc Graw Hill Ediciones, México.
- ◆ BATISTA BOLIS, Gian. (2010). Filosofía de la Educación, Reflexiones sobre Educación en tiempos de globalización, Editorial Universidad Técnica Particular de Loja.
- ◆ BERRINCHES, Cerezo Andrés. (2001). Calidad. México, Thomson.
- ◆ BUELE, Mariana. (2010). Diseño de Proyectos Educativos, Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.
- ◆ CASTRO, Orestes. (2003). Evaluación Integral del Paradigma a la Práctica. Edt. CASTRO, O (1999). Evaluación Integral del Paradigma a la Práctica. La Habana. Pueblo y Educación.
- ◆ CASTILLO, Santiago. (1995). Evaluación Educativa: Compromisos didácticos y psicopedagógicos, Madrid, UNED
- ◆ CLIFFORT, Margaret. (1983). Enciclopedia práctica de la Pedagogía, Neclobe, S.A. España.
- ◆ CLIFFORT, Margaret. (1983). Enciclopedia práctica de la Pedagogía, Aprendizaje y enseñanza, Ediciones Océano, España.
- ◆ COSTA, Alicia. (2011). Didáctica por Disciplinas, Guía Didáctica, Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.
- ◆ Curso para docentes. (2009). Conocimientos previos y prerrequisitos, Revista N°7, Grupo Santillana, Ecuador.
- ◆ Curso para docentes. (2009). Evaluación, Revista N°3, Grupo Santillana, Ecuador.
- ◆ Curso para docentes. (2009). Mediación Pedagógica, Revista N°4, Grupo Santillana, Ecuador.

- ◆ CHINININ, Víctor. (2011). Guía didáctica, Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.
- ◆ DROSTE, Klaus. (2009). Psicología Educativa, Editorial, Universidad Técnica Particular de Loja, Loja, Ecuador.
- ◆ GARCÍA RAMOS, José. (1989). Bases Pedagógicas de la evaluación: guía para educadores, Madrid.
- ◆ JARA, Alída. (2011): El Currículo Escolar, Guía Didáctica, Universidad Técnica Particular de Loja.
- ◆ LESCAÑO José, DE LA SERNA María Gil. (1997). Cuadernos de Educación, Cómo se aprende y cómo se enseña, Horsori, tercera edición, Barcelona.
- ◆ MAYA, Arnobio. (2003). Conceptos Básicos para una Pedagogía de la Ternura, Eco Ediciones, Colombia.
- ◆ MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR. (2011). Propuesta para la discusión ciudadana Quito, Ecuador.
- ◆ MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR. (2009). Curso de Inclusión educativa, Dinse, Ecuador.
- ◆ MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR. (2010). Nuevas formas de enseñar y aprender con el currículo vigente, revista Pizarra, Ecuador.
- ◆ MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2002). Evaluación De los Aprendizajes, Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional. (DINAMEP). Organización de Estados Iberoamericanos (OID).). Orión.
- ◆ MIRAS, M. y SOLE, I. (1990): La evaluación del aprendizaje y la evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje, Madrid, Edt. Alianza.
- ◆ Münch,Lourdes; Galicia, Enma; Jiménez, Susana; Patiño, Felix; Pedronni, Francisco. (2010). Administración y planeación de instituciones educativas.
- ◆ PALADINES Carlos. (2011). Problemas Sociales y Pedagógicos del País, Guía Didáctica, Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja, Loja.
- ◆ Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa RELIEVE (2012)
- ◆ ROEDERS, Paúl. (2006). Aprendiendo juntos, Un diseño del aprendizaje, Alfa Omega.

- ◆ ROQUEÑI, José Manuel. (2005). La educación de la afectividad, Una propuesta desde el pensamiento de Tomas de Aquino, EUNSA, Pamplona España.
- ◆ RUÍZ, Richard. (2010). Didáctica General, Universidad Técnica Particular de Loja, Loja Ecuador.
- ◆ RUIZ, Richard. (2011). Teorías del aprendizaje, Universidad Técnica Particular de Loja, Loja Ecuador.
- ◆ SÁNCHEZ, Verónica. (2011). Pedagogía General, Universidad Técnica Particular de Loja, Primera edición, Loja, Ecuador.
- ◆ Terry & Rue: Manual práctico para la administración de negocios(2004) Uthea Noriega editores
- ◆ UNESCO. (2005): Reflexiones en torno a la evaluación educativa de la calidad educativa, Edt. Salesianos Impresores S.A.
- ◆ UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA. (2009). Proyecto de evaluación del desempeño docente. Loja, Ecuador.
- ◆ VALDÉS, Héctor. (2002). Evaluación del Desempeño Docente, Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente.
- ◆ VALENZUELA GONZÁLEZ J. R. (2011). Evaluación de Instituciones Educativas. México. Editorial Trillas.
- ◆ ZUBIRÍA, Miguel. (2007). Enfoques Pedagógicos y Didácticas Contemporáneas, FIPC, Colombia.

REFERENCIAS DE FORMATOS ELECTRÓNICOS

- ◆ ABOOD DE LALO, Amira: Nuevas Tecnologías de la Comunicación y la Formación Aplicada <http://udelastecnologiapplicadas.blogspot.com/2007/05/planeacin-educativa> acceso 18 de Abril 2012.
- ◆ CHADWICK, Clifton: La Psicología de Aprendizaje del Enfoque Constructivista, http://www.tochtli.fisica.uson.mx/educacion/la_psicolog%C3%ADa_de_aprendizaje_del.html. 10 de febrero 2012
- ◆ CLARY, Arturo: Fundamentos teóricos del Constructivismo pedagógico, <http://www.monografias.com/trabajos27/constructivismo-pedagogico/constructivismo-pedagogico.shtml>, acceso 10 de febrero 2012.
- ◆ FUENTES,MYLVIA: Las teorías psicológicas y sus implicaciones en la enseñanza y el aprendizaje, <http://www.monografias.com/trabajos15/panel-psicologia/panel-psicologia.shtml> acceso: 10 de febrero 2012.

- ◆ GAJARDO Iván :*Evaluación de desempeño de docentes directivos y técnicos pedagógicos* <http://www.elrancahuaso.cl/admin/render/noticia/8749>
- ◆ Informe Delors: Los cuatro pilares de la educación, <http://www.calidadeducativa.edusanluis.com.ar/2010/07/los-cuatro-pilares-de-la-educacion>. acceso 20 de marzo 2012.
- ◆ MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA DEL ECUADOR: Estándares de Calidad <http://www.educarecuador.ec/index.php/generalidades-pes> acceso 20 de Abril 2012.
- ◆ Ministerio Nacional de Educación de Colombia, <https://docs.web.google.com/mineducacion>. evaluación anual del desempeño laboral de docentes y directivos decreto de Ley 1278 del 2002
- ◆ ORTIZ, Alexander: Aprendizaje Significativo y vivencial, www.monografias.com, acceso: 15 de febrero 2012.
- ◆ QUINTEROS, Evaristo: Fundamentos de la educación, <http://www.monografias.com/trabajos15/crisis-educacion/crisis-educacion.shtml> acceso: 10 de febrero 2012.
- ◆ RICO, Pablo: El enfoque constructivista en la investigación, www.monografias.com educación, acceso: 6 de octubre del 2009.
- ◆ SILVA BASANTES, Pablo Aníbal: Seminario taller de pedagogía, EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE Corporación Pedagógica Saber Siglo XXI 2009 <http://www.slideshare.net/pauros/desempeo-pedag-y-didctico> acceso 15 de marzo 2012.
- ◆ TORRES , Silvia: No hay “revolución educativa” sin revolución docente y sin diálogo social, <http://evaluaciondocenteecuador.blogspot.com/> acceso 9 de Febrero 2013.
- ◆ VERDECIA, Enrique: Algunos Fundamentos Filosóficos y Psicológicos de la Tecnología Educativa, <http://edutec.rediris.es/Revelec2/revelec23/everdecia/everdecia.html>, acceso 15 de marzo 2012.
- ◆ WIKIPEDIA: El Libro, <http://es.wikipedia.org/wiki/Libro>, acceso 12 marzo del 2012.

9. ANEXOS

ANEXO 1

CERTIFICACIÓN DE LA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR EL TRABAJO INVESTIGATIVO

a



COLEGIO NACIONAL "JOSÉ JULIÁN ANDRADE"
CIENCIA - VIRTUD - TRABAJO
San Gabriel - Carchi - Ecuador

San Gabriel, 5 diciembre 2011
Oficio 220-RCA.

Señor
RECTOR DE LA UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
Loja

De mi consideración:

Con el presente, me permito informar a su Autoridad, la respectiva autorización, para que se realice el Proyecto de investigación, previo a la obtención del título de Magister en Pedagogía, con el tema: **Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2011 – 2012**; a la señora **SANCHEZ ROSERO PAULA VANESSA**, además, me permito indicar que el Colegio de mi Rectoría no dispone del trabajo a implementarse por lo tanto se dará las facilidades necesarias para el completo desarrollo de la tesis en mención.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,

Msc. Fernando Guanoluisa Ch.
RECTOR



COLEGIO NACIONAL
"JOSE JULIAN ANDRADE"
RECTORADO
SAN GABRIEL

Carrera Montúfar y Pichincha 07-08 Casilla 62 Telefax: 2290-112 / 2290-232

ANEXO 2

CERTIFICACIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO



COLEGIO NACIONAL "JOSÉ JULIÁN ANDRADE"

CIENCIA - VIRTUD - TRABAJO

San Gabriel - Carchi - Ecuador

INSPECCION GENERAL

MSc. YOLANDA ROSERO P., INSPECTORA GENERAL ENCARGADA DEL COLEGIO NACIONAL "JOSÉ JULIÁN ANDRADE"

CERTIFICO:

Que la Licenciada **PAULA VANESSA SÁNCHEZ ROSERO** con C.I. 0401247804, aplico una muestra del trabajo investigativo a un grupo de estudiantes de 8vos, 9nos, 10mos Años de Básica y 1ros, 2dos y 3ros Años de Bachillerato de este plantel; como también a los docentes de la misma Institución los días del 21 de marzo al 12 de abril del 2012.

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

MSc. YOLANDA ROSERO P.

Inspectora General (E)



ANEXO 3

INSTRUMENTOS APLICADOS A DOCENTES DIRECTIVOS

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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Disfruto al dictar mis clases.					
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.					
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.					
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.					

3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.					
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.					
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.					
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.					
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.					
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.					
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la coevaluación de los docentes*

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					

2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o Quimestre.					
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.					
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

entrevista personal.					
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.					

2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.					
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.					
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.					
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.					
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.					

3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.					
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.					
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.					
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.					
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector Director Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

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

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

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

Bachillerato

1° Bach 2° Bach 3° Bach

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

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

5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.		
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.		

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

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

C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

GLOSARIO:

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

Fecha de Evaluación:

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

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

profesional.					
1.19.Propicio la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20.Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21.Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.22.Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23.Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24.Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.25.Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.26.Lidero el Consejo Técnico.					
1.27.Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.28.Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.29.Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.30.Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.31.Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.32.Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33.Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34.Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35.Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.36.Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37.Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38.Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39.Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.					
1.40.Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41.Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42.Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.43.Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.44.Promuevo la investigación pedagógica.					
1.45.Promuevo la innovación pedagógica.					
1.46.Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.47.Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.48.Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49.Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50.Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51.Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52.Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.53.Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.					

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES
<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	Frecuentemente	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.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.					
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y					

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					

2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.					
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES
<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. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.7. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.					
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.					
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.					
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.				
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.				
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.				
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.				
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.				
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.				
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.				
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.				
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.				
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.				
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.				
1.28. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.				
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.				
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.				
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.				
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.				
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.				
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.				
1.35. Lidera el Consejo Técnico.				
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.				
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.				
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.				
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.				
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.				
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.				
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.				
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.				
1.44. Promueve la investigación pedagógica.				
1.45. Promueve la innovación pedagógica				
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.				
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.				
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.				
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.				
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.				
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.				
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.				
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.				
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.				

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 4

Maestrante con directivos del Colegio Nacional “José Julián Andrade”



Sr. Vicerrector de la Institución



Observación de Clase a un docente



Desarrollo de la encuesta para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

