



## **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

### **CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA**

#### **MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA**

**“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Nacional “Cumbayá”, de la ciudad del mismo nombre, cantón Quito, provincia de Pichincha, durante el año 2012-2013.”**

Tesis de grado

**Autora:**

Patiño Loachamín Ximena Linda

**Director:**

Eugenio Domínguez Olmedo Ecuador, Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO LOJA**

**2013**

## Certificación

Magister.

Olmedo Ecuador Eugenio Domínguez

DIRECTOR DE TESIS DE GRADO

### **CERTIFICA:**

Que el presente trabajo, dominado **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Fiscal Nacional “Cumbayá”, de la ciudad del mismo nombre, cantón Quito, provincia de Pichincha, durante el año 2012-2013”**, realizado por la profesional en formación Ximena Linda Patiño Loachamín, cumple con los requisitos establecidos por las normas 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, junio de 2013

f.....

## Cesión de derechos

Yo, **Patiño Loachamín Ximena**, 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 señala: "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".

.....

Autora: Ximena Linda Patiño Loachamín

Cédula: 1709379413

## AUTORÍA

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

.....

Ximena Linda Patiño Loachamín

C. C. 1709379413

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis tres hijos: Roosevelt, Edison, Sharon quienes son mi motivo de seguir adelante y para demostrarles que el ser humano es muy valioso como persona y que solo preparándose seremos libres, de alcanzar los objetivos deseados.

Que cada sueño que nos decidamos a cumplir debemos empezarlo y terminarlo, que la vida siempre es un continuo aprendizaje, en la que, la satisfacción de lograr los sueños es muy importante y que no existen los sueños inalcanzables.

Que es importante alcanzar las metas propuestas y más satisfactorias es poner al servicio de las personas y de la sociedad, el sentirnos útiles nos hace ser mejores personas y seres humanos.

.....

Ximena Linda Patiño Loachamín

## AGRADECIMIENTO

Mi eterna gratitud a quienes me apoyaron: En esta etapa de crecimiento profesional.

Agradezco muy en particular a mis tres hijos que son mi mayor tesoro: Roosevelt, Edison, Sharon, por estar siempre conmigo y brindarme su apoyo, comprensión, darme ánimos en los momentos en que sentía que me faltaban las fuerzas, solo me resta decirles GRACIAS por estar siempre conmigo:

A mis padres y hermanos que siempre me dieron fuerzas para seguir adelante.

A mi director de tesis Ms. Olmedo Ecuador Eugenio Domínguez por orientarme asertivamente en la ejecución de mi tesis.

.....

Ximena Linda Patiño Loachamín

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>PORTADA.....</b>	<b>i</b>
<b>CERTIFICACIÓN.....</b>	<b>ii</b>
<b>ACTA DE SECIÓN.....</b>	<b>iii</b>
<b>AUTORÍA.....</b>	<b>iv</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>v</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>vi</b>
<b>INDICE DE CONTENIDOS.....</b>	<b>vii</b>
<b>1. RESUMEN .....</b>	<b>1</b>
<b>2. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>2</b>
<b>3. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>9</b>
3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	9
3.1.1 Definición de Calidad .....	9
3.1.2 Estándares de calidad educativa en el Ecuador .....	10
3.1.3 Importancia de la calidad de Educación.....	11
3.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS .....	14
3.2.1 La Evaluación de las Instituciones Educativas.....	14
3.2.2 La calidad de las Instituciones Educativas en el Ecuador .....	16
3.2.3 Importancia de la evaluación en las Instituciones Educativas.....	17
3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES .....	24
3.3.1 El perfil del maestro .....	26
3.3.2 Sociabilidad Pedagógica .....	27
3.3.3 Habilidades pedagógicas y didácticas .....	27
3.3.4 Atención a estudiantes con necesidades especiales .....	28
3.3.5 Aplicación de normas y reglamentos .....	28
3.3.6 Relaciones con la comunidad .....	28
3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.....	31
3.4.1 Competencias gerenciales .....	32
3.4.2 Competencias pedagógicas .....	33

3.4.3	Competencias de liderazgo en la comunidad .....	33
3.4.4	Desempeño Directivo .....	34
3.4.5	Líder de la relación centro-comunidad .....	35
<b>4.</b>	<b>METODOLOGÍA.....</b>	<b>39</b>
4.1	PARTICIPANTES .....	39
4.2	MUESTRA .....	40
4.3	PROCEDIMIENTO DEL CÁLCULO DE LA MUESTRA.....	41
4.4	DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA .....	42
	SELECCIÓN DE LA MUESTRA DE ESTUDIANTES DE 8°, 9° ,10° DE.....	
	EDUCACIÓN BÁSICA.....	42
4.5	SELECCIÓN DE LA MUESTRA DE ESTUDIANTES DE 1°, 2° ,3° DE BACHILLERATO.....	43
4.6	SELECCIÓN DE LA MUESTRA DE LOS PADRES DE FAMILIA DEL COLEGIO FISCAL “NACIONAL CUMBAYÁ” .....	44
4.7	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	46
4.7.1	Cuestionario para la encuesta.....	46
4.7.1.1	<i>Encuesta Docentes.....</i>	47
4.7.1.2	<i>Encuesta de Rectores o Directivos: Tiene tres ítems .....</i>	49
4.7.2	La Ficha de Observación de una clase demostrativa.....	51
4.8	COMPROBACIÓN DE LOS SUPUESTOS .....	56
<b>5.</b>	<b>PRESENTACIÓN DE RESULTADO, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.....</b>	<b>57</b>
5.1	RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A DOCENTES Y..... DIRECTIVOS DEL COLEGIO NACIONAL “CUMBAYÁ” .....	57
<b>6.</b>	<b>DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....</b>	<b>127</b>
<b>7.</b>	<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>139</b>
7.1	CONCLUSIONES .....	138
7.2	RECOMENDACIONES.....	139
<b>8.</b>	<b>PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....</b>	<b>141</b>
1.	TITULO DE LA PROPUESTA.....	141
2.	JUSTIFICACIÓN.....	142



3.	OBJETIVOS DE LA PROPUESTA.....	144
3.1	OBJETIVO GENERAL .....	144
3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	144
4.	ACTIVIDADES.....	145
5.	LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL.....	148
6.	POBLACIÓN OBJETIVO .....	148
7.	SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA .....	150
7.1	RECURSOS.....	150
8.	PRESUPUESTO.....	151
9.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	152
<b>9.</b>	<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>153</b>
9.1	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>10.</b>	<b>ANEXOS.....</b>	<b>156</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1: INSTRUMENTO PARA LA AUTO EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.....</i>	<i>55</i>
<i>Tabla 2: INSTRUMENTO PARA LA AUTO EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES.....</i>	<i>56</i>
<i>Tabla 3: AUTO EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL.....</i>	<i>58</i>
<i>Tabla 4: AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES.....</i>	<i>59</i>
<i>Tabla 5: AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS.....</i>	<i>60</i>
<i>Tabla 6: AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.....</i>	<i>61</i>
<i>Tabla 7: AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CLIMA DE TRABAJO.....</i>	<i>62</i>
<i>Tabla 8: COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.....</i>	<i>66</i>
<i>Tabla 9: COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS.....</i>	<i>67</i>
<i>Tabla 10: COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN....</i>	<i>68</i>
<i>Tabla 11: COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL.....</i>	<i>68</i>
<i>Tabla 12: EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS O DIRECTOR: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.....</i>	<i>71</i>
<i>Tabla 13: EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.....</i>	<i>72</i>
<i>Tabla 14: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.....</i>	<i>72</i>
<i>Tabla 15: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS.....</i>	<i>73</i>
<i>Tabla 16: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.....</i>	<i>73</i>
<i>Tabla 17: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.....</i>	<i>76</i>
<i>Tabla 18: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES DE SOCIABILIZACIÓN PEDAGÓGICA.....</i>	<i>77</i>
<i>Tabla 19: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.....</i>	<i>78</i>
<i>Tabla 20: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES.....</i>	<i>78</i>
<i>Tabla 21: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.....</i>	<i>81</i>
<i>Tabla 22: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: NORMAS Y REGLAMENTOS.....</i>	<i>81</i>
<i>Tabla 23: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.....</i>	<i>82</i>

<i>Tabla 24: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.....</i>	82
<i>Tabla 25: OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: ASIGNATURA DE LA HORA DE CLASE OBSERVADA .....</i>	85
<i>Tabla 26: OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: ACTIVIDADES INICIALES.....</i>	85
<i>Tabla 27: OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE .....</i>	86
<i>Tabla 28: OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: AMBIENTE EN EL AULA.....</i>	86
<i>Tabla 29: AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR: COMPETENCIAS GERENCIALES ....</i>	89
<i>Tabla 30: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS .....</i>	95
<i>Tabla 31: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD .....</i>	93
<i>Tabla 32: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO: COMPETENCIAS GERENCIALES .....</i>	96
<i>Tabla 33: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.....</i>	100
<i>Tabla 34: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.....</i>	102
<i>Tabla 35: EVALUACIÓN DEL DIRECTORES O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS GENERALES.....</i>	108
<i>Tabla 36: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR o RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS .....</i>	109
<i>Tabla 37: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR o RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.....</i>	110
<i>Tabla 38: INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS GERENCIALES .....</i>	113
<i>Tabla 39: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS .....</i>	114
<i>Tabla 40: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD .....</i>	115
<i>Tabla 41: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS GERENCIALES .....</i>	118
<i>Tabla 42: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS .....</i>	122
<i>Tabla 43: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD .....</i>	123

## **ÍNDICE DE GRÁFICOS**

<i>Gráfico 1:</i>	<i>DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE AUTOEVALUACIÓN .....</i>	<i>63</i>
<i>Gráfico 2:</i>	<i>DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE - COEVALUACIÓN DE DOCENTES.....</i>	<i>69</i>
<i>Gráfico 3:</i>	<i>DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE - EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS (RECTOR O DIRECTOR, VICERRECTOR O SUBDIRECTOR Y 3 VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO) (10 PTOS) .....</i>	<i>74</i>
<i>Gráfico 4:</i>	<i>DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE - EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES.....</i>	<i>79</i>
<i>Gráfico 5:</i>	<i>DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE - EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES .....</i>	<i>83</i>
<i>Gráfico 6:</i>	<i>OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE .....</i>	<i>87</i>
<i>Gráfico 7:</i>	<i>DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO (20 PUNTOS).....</i>	<i>94</i>
<i>Gráfico 8:</i>	<i>EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO .....</i>	<i>103</i>
<i>Gráfico 9:</i>	<i>EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL.....</i>	<i>108</i>
<i>Gráfico 10:</i>	<i>INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA .....</i>	<i>113</i>
<i>Gráfico 11:</i>	<i>INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL SUPERVISOR .....</i>	<i>121</i>

## 1. RESUMEN

La investigación permitió analizar la realidad de la Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Nacional “Cumbayá”, durante el año 2012-2013, ubicado en la provincia de Pichincha, en la ciudad de Cumbayá.

Este estudio estuvo apoyado por la investigación socio-educativa basada en el paradigma de análisis crítico.

La evaluación de instituciones educativas es importante, en los estándares de desempeño profesional del docente, y directivos, diseñados por el Ministerio de Educación.

Los instrumentos que se utilizaron fueron: una encuesta la cual fue aplicada a estudiantes, docentes, directivos, un supervisor educativo y padres de familia tanto de Educación Básica como de Bachillerato; una ficha de observación dirigida a los mismos docentes.

Los alumnos encuestados son 549 de educación básica, y 463 estudiantes de bachillerato.

Invito a revisar como propuesta de mejoramiento educativo el “Seminario taller de integración a estudiantes con necesidades individuales a la educación regular dirigido a los docentes y directivos del Colegio Nacional “Cumbayá”.

## 2. INTRODUCCIÓN

Existe preocupación tanto a nivel nacional como internacional, por el mejoramiento de la calidad de la educación en todos sus niveles. Por lo que se hace necesaria la rendición de cuentas por medio de la evaluación, que es un instrumento que sirve para calificar la calidad en las instituciones educativas públicas y privadas, podemos reflexionar que el proceso evaluativo es necesario de realizarlo continuamente para mejorar la calidad de la educación.

El Colegio Nacional “Cumbayá” que es la Institución donde se llevó a cabo el presente trabajo investigativo, cuyos resultados son:

La calificación promedio del desempeño docente de 80,287 que corresponde, A que equivale a Excelente.

La calificación promedio del desempeño de los directivos es de 66,456 que corresponde, B que equivale a Bueno.

La calificación promedio del desempeño del Colegio Nacional “Cumbayá es de 73,371 que corresponde, B que equivale a Buena.

Permitiendo obtener suficiente e importante información, especialmente acerca de la Evaluación de calidad del desempeño profesional docente y directivo, en las instituciones de educación básica y bachillerato, durante el año 2012- 2013. Lo que permitió evidenciar que los docentes están continuamente innovándose y capacitándose, de acuerdo a la exigencia y requerimiento de la sociedad.

La evaluación del desempeño docente permite promover acciones que favorezcan los procesos de enseñanza aprendizaje de los estudiantes y el mejoramiento de la

práctica docente, así como su desarrollo profesional, en el Colegio Fiscal Nacional “Cumbayá”. La utilidad de la evaluación debe ajustarse al contexto institucional en un marco de innovación, investigación, responsabilidad y ética profesional.

Los procesos de evaluación deben ir perfeccionándose para garantizar el propósito del mejoramiento global de la institución.

Es necesario crear una cultura de evaluación, donde se examinen los errores cometidos y los logros alcanzados.

En esta investigación se hará hincapié en los estándares de calidad educativa que son las delineaciones de los actores de la comunidad educativa.

Es importante indicar que el Ministerio de Educación ha diseñado cuatro tipos de estándares de aprendizaje, los que deben ser evaluados continuamente en el sistema de rendición de cuentas, para poder tomar correctivos y lograr una transformación educativa, que esté acorde con los avances tecnológicos de un mundo globalizado. Estos estándares son:

Estos estándares son descripciones de los logros educativos, que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar desde; Educación Inicial hasta Bachillerato. Para los estándares de Educación General Básica (EGB) y Bachillerato, hemos empezado por definir los aprendizajes deseados en cuatro áreas del currículo nacional (Lengua, Matemática, Ciencias Naturales y Estudios Sociales), así como en el uso de las TIC. En el futuro se formularán estándares correspondientes a otras áreas de aprendizaje tales como: lengua extranjera, formación ciudadana, educación artística y educación física.

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

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.

Los estándares de gestión escolar hacen referencia a 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.

Calidad de las instituciones educativas son los lineamientos de los logros esperados de los diferentes actores e instituciones educativas. Señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Cuando los estándares se aplican a las instituciones educativas, se refieren a los procesos de gestión y práctica institucional.

La evaluación ayuda a la toma de decisiones y es un elemento esencial en los procesos de planificación estratégica y de mejoramiento permanente.

La validez de la evaluación debe ajustarse al contexto institucional en un marco de responsabilidad y ética profesional para garantizar el mejoramiento global del colegio Nacional "Cumbayá". Es necesario crear una cultura de evaluación en la que examine los errores cometidos, para que sean corregidos y consolidar los logros alcanzados.

La evaluación a las instituciones educativas es esencial en los procesos administrativos y se da inicio en la planeación y permite diagnosticar el estado en que se encuentra la institución educativa en nuestro caso es el colegio fiscal Nacional "Cumbayá".

Los estándares de desempeño docente, son los lineamientos que debe cumplir un docente competente, esto se refiere a la práctica pedagógica en relación con los aprendizajes de los estudiantes.



Los estándares de desempeño directivo son los lineamientos que debe cumplir un rector en cuanto a la práctica de gestión, liderazgo y de relación con la comunidad del Centro Educativo.

Además mediante la evaluación se puede detectar las falencias; individuales, grupales, institucionales y poder tomar correctivos acertados, para poder lograr una educación de calidad, y la transformación en el proceso de enseñanza aprendizaje, que es un principio constitucional basado en el Sumak Kawsay.

Por ello, se hace necesario e importante un proceso permanente de seguimiento y evaluación, con capacitaciones continuas de acuerdo a los requerimientos de los docentes para poner en práctica en las aulas, tomando como base el papel protagónico que tienen las y los docentes en la formación integral de cada uno de los educandos.

Pues, sobre este aspecto se han realizado varios e importantes estudios tanto a nivel nacional como internacional, que determinan que el rol del docente constituye un factor primordial para lograr los mejores resultados, que permitan mejorar la calidad de vida de los educandos. Es necesario que se ponga en práctica la política de evaluación de la calidad del desempeño profesional, tanto de los docentes como de los directivos de las instituciones educativas de todos los niveles para lograr una verdadera transformación educativa.

Por otro lado, el desarrollo de este trabajo, se constituye en un valioso elemento, Para la Universidad Técnica Particular de Loja, cuya prospectiva es: “Buscar la verdad y formar al hombre a través de los ejercicios de la ciencia para que sirva a la sociedad”. Con el estudio de la Maestría en Pedagogía de la Escuela de Ciencias de la Educación, se propone desarrollar una investigación en el ámbito nacional relacionado con la “Evaluación de calidad del desempeño profesional docente y directivo, en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador”.

A través de esta investigación pretende recoger datos sobre la problemática planteada, para conocer, intervenir y mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje, aportando con ello al proceso de investigaciones nacionales que responda a la necesidad de una verdadera transformación educativa.

Así mismo, este estudio es importante para el Centro Educativo y sus principales actores, pues se constituye en un medio eficaz para conocer la realidad del mismo, y poder intervenir de manera inmediata en la toma acertada de decisiones.

Los medios y recursos que facilitaron la realización de este trabajo investigativo, principalmente fueron materiales como; la guía didáctica, donde se pudo obtener los lineamientos y las técnicas para la recolección de la información también se contó con suficiente bibliografía actualizada, apoyos tecnológicos; humanos, al obtener el consentimiento y colaboración de las autoridades, estudiantes, personal docente y administrativo de la Institución.

Ya que solo a través de una capacitación y evaluación, se posibilitará una educación de calidad y calidez a los educando. Es necesario que los docentes reflexionemos sobre nuestro desempeño profesional, ya que nosotros formamos seres humanos que serán futuros emprendedores, libres, críticos y reflexivos, basados en los valores con los que impartimos la enseñanza.

Por todo esto es necesario crear una verdadera cultura de evaluación y rendición de cuentas, ya que nos permitirá realizar los correctivos necesarios para lograr la transformación educativa que nos permita el desarrollo de nuestra sociedad y del hombre en sí.

En cuanto a los inconvenientes que se presentaron fueron:

Los instrumentos de las encuestas de los integrantes del Consejo Ejecutivo, ya que no están acorde con sus funciones como resultado en la evaluación a los Directivos se obtuvo el puntaje de 66,456/100 que equivale B que es Buena.

De la misma manera sucedió en el cuestionario de evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar.

Además, la falta de información en cuanto a la aplicación de los instrumentos y la tabulación de los resultados. La Institución no tiene un Manual de Convivencia.

Existió al inicio resistencia de colaboración por algunos docentes, por lo que unos meses atrás se realizó la evaluación interna por parte del Ministerio de Educación, pero luego con la intervención del Inspector General se pudo llevar a cabo la investigación.

La presente investigación permitió alcanzar los siguientes objetivos:

El objetivo general es: Desarrollar un diagnóstico evaluativo del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Nacional Cumbayá ubicado en el cantón Quito, ciudad de Cumbayá.

Los objetivos específicos son:

- Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos del Colegio Nacional “Cumbayá”, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.
- Evaluar el desempeño profesional docente del Colegio Nacional “Cumbayá”.
- Evaluar el desempeño profesional directivo del Colegio “Nacional Cumbayá”.
- Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.
- Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente-directivo en el Colegio Nacional “Cumbayá”.

Se pudo comprobar que:

- El actual desempeño profesional docente del Colegio Nacional “Cumbayá” de educación básica y bachillerato, tiene la característica de Bueno, en función de los estándares de calidad.
- El actual desempeño profesional directivo del Colegio Nacional “Cumbayá” de educación básica y bachillerato, tiene la característica de bueno, en función de los estándares de calidad.

En cuanto a los supuestos se puede analizar, que el Colegio Nacional “Cumbayá” tiene una educación buena, pero en las dimensiones de atención a los estudiantes con necesidades individuales los docentes y directivos deben estar continuamente capacitándose e innovándose, ya que algunos docentes desconocen sobre este tema, por lo que se plantea la implementación de un Seminario taller de integración a estudiantes con necesidades individuales a la educación regular dirigido a los docentes y directivos del Colegio Nacional “Cumbayá”., con la finalidad de proveer las herramientas necesarias que les permita llegar a una mejor comprensión de la calidad de desempeño y desarrollo profesional. Garantizando la excelencia académica, que tiene como finalidad encontrar respuestas a la calidad de la educación en la toma de decisiones acertadas, para realizar una verdadera transformación de la educación desde las aulas y desarrollar una cultura de evaluación. Además se debe elaborar el manual de Convivencia de la Institución.

Además se debe capacitar en la integración de estudiantes con capacidades individuales, para brindar a la comunidad de Cumbayá una educación integral de calidad y calidez, con la participación de toda la Comunidad Educativa.

## 3. MARCO TEÓRICO

### CAPITULO I

#### 3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

La calidad de las instituciones educativas hace referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales, que contribuyen a la correcta formación de los estudiantes. Además favorecen que los actores del colegio se desarrollen profesionalmente y que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.

##### i. Definición de Calidad

Para (Grills, 2002) “La calidad en la educación asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta”. También, señala que un sistema educativo de calidad se caracteriza por:

- Ser accesible a todos los ciudadanos.
- Facilitar los recursos personales, organizativos y materiales, ajustados a las necesidades de cada estudiante para que todos puedan tener las oportunidades que promoverán en lo posible su progreso académico y personal.
- Promover cambio e innovación en la institución escolar y en las aulas.
- Promover la participación activa del alumnado, tanto en el aprendizaje como en la vida de la institución, en un marco de valores donde todos se sientan respetados y valorados como personas.
- Lograr la participación de las familias e insertarse en la comunidad.

Podemos decir que la calidad educativa se refiere a satisfacer las necesidades de los estudiantes y el desarrollo de habilidades, destrezas y competencias que necesitan los alumnos para poder competir en un mundo globalizado que requiere el avance de la sociedad.

## ii. **Estándares de calidad educativa en el Ecuador**

La Constitución Política de nuestro país 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 su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que, hasta el año 2015 se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación, e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo. Sin embargo, estos mandatos no dicen explícitamente qué es calidad educativa.

Según el Ministerio de Educación, plantea que para la transformación educativa debemos saber qué tipo de sociedad deseamos tener para formular los objetivos, las metas y conseguir una educación de calidad que nos permitan alcanzar la calidad de las instituciones educativas, que desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable.

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

Es necesario reflexionar sobre la equidad que es la igualdad de oportunidades y la posibilidad de acceder de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios.

### **iii. Importancia de la calidad de Educación**

Escrito por Guillermo H. Zúñiga Martínez (2011), la calidad es signo de distinción, algo tangible, observable; es, también, una condición que se puede evaluar; está en todo, sólo se necesita criterio, madurez y sensibilidad para apreciarla. Sus características, en la educación, se basan en las capacidades de maestros y alumnos para interpretar y analizar críticamente los mensajes y el conocimiento mismo, tanto en su interacción cuanto en el autodidactismo.

En la calidad de la educación son importante los indicadores del desarrollo cognitivo de los educandos y el papel que desempeña la educación, en las actitudes y los valores relacionados con el buen vivir, por consiguiente la calidad de la educación se refiere a alcanzar los objetivos y las metas estructuradas para lograr la transformación educativa, en el desempeño profesional que aseguren que la calidad de la educación incluye el liderazgo, la planificación estratégica de la calidad de evaluación académica, es lo que da el prestigio a las instituciones educativas de calidad.

Por lo que se debe reflexionar y ser capaces de enfrentar los desafíos, de la nueva era de la globalización y tecnologías de la información.

Se debe hacer una reflexión para poder explorar la forma en que se aplican los sistemas de calidad en las instituciones de educación y descubrir si se ha tomado las decisiones adecuadas más acertadas para mejorar la educación.

Las mejoras de las instituciones educativas junto con las reformas educativas tienen que ver con aprendizaje organizacional y renovación, de acuerdo a las necesidades de la sociedad y de un mundo globalizado.

La medición del resultado de la educación tiene el potencial de ayudar a la comunidad académica para enfocarse en su misión básica, examinar sus supuestos y crear una cultura cooperativa y de participación dedicada a asegurar la calidad de la educación.

El conocimiento se encuentra en las experiencias, habilidades y actitudes de las personas que integran la comunidad educativa.

La necesidad de aprender de las organizaciones vistas como entidades holísticas, se hace cada vez más pronunciada en esta era de globalización, favoreciendo el aprendizaje organizacional como medio para crear ventajas competitivas.

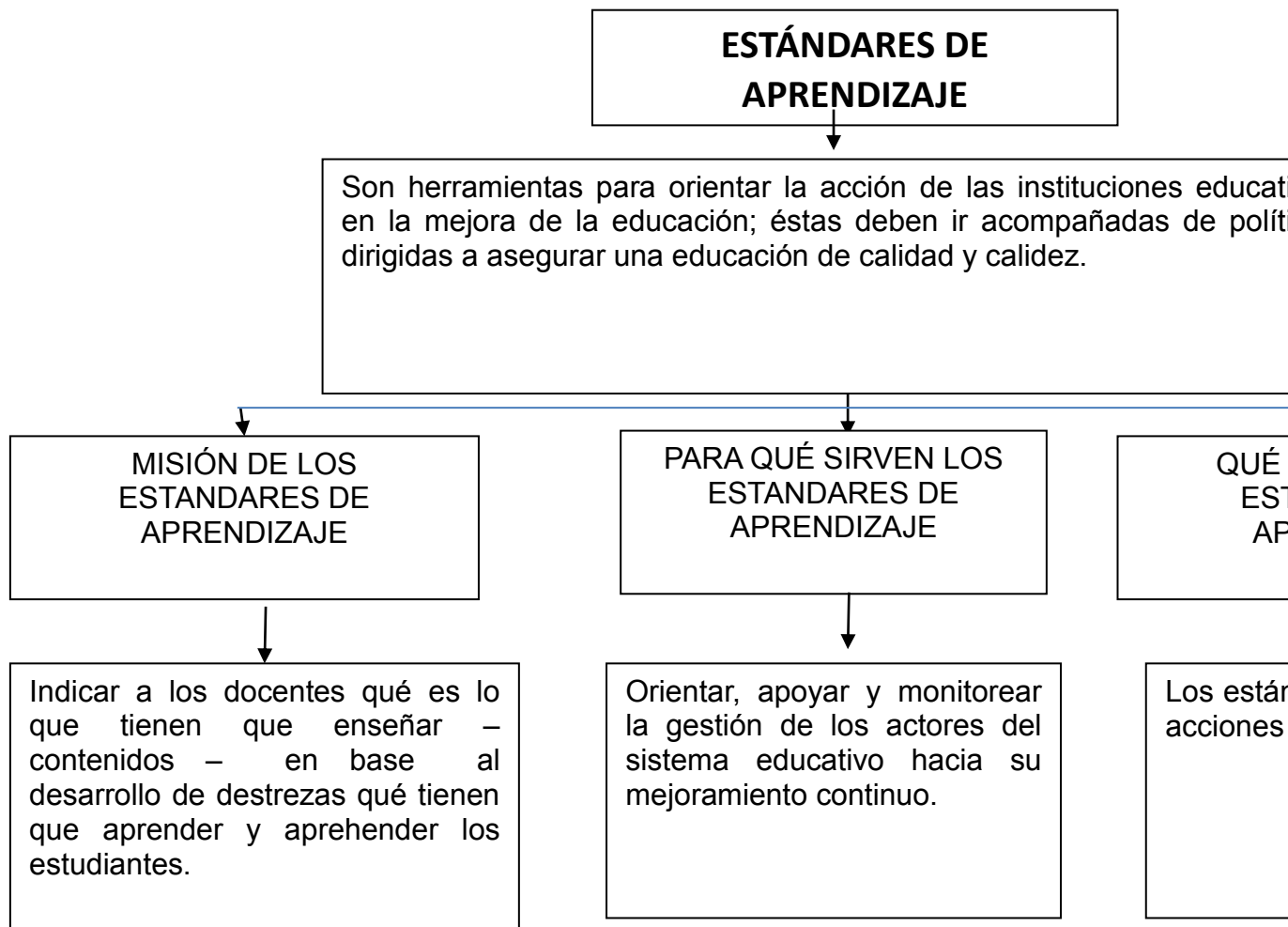
El aprendizaje es el elemento central para mover las organizaciones hacia la calidad, entonces el equipo administrativo debe convencerse y ser capaz de identificar los beneficios y las mejoras reales que produce. (Khandekar y Sharma, 2006)

Se debe promover la calidad en la educación a través de variados programas y herramientas que se enfoca en la mejora continua, permanente y eficaz mediante la innovación de los docentes para lograr una verdadera educación de calidad en todos los centros educativos, teniendo como base a la persona y ser humano, libre, crítico, creativo y reflexivo.

Asegurar la calidad de la enseñanza es uno de los retos fundamentales de la educación del futuro así como también planeación, capacitación de los docentes es importante dentro de la calidad de las instituciones educativas, ya que los docentes son críticos, investigadores y reflexivos.

Las mejoras de la calidad educativa dependen de la práctica docente y del funcionamiento de los centros educativos.





Fuente Ministerio de educación

Elaborado: Dra. Ximena Patiño

## CAPÍTULO II

### 3.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

#### 3.2.1 La Evaluación de las Instituciones Educativas

El documento Modelo Nacional de Supervisión, caracteriza a la educación como centrada en el niño con calidad, calidez, equitativo y democrático, se sustenta en un país plurinacional e Intercultural, además considera al Sumak Kawsay que es el Buen Vivir. En el desarrollo de la educación, también se debe considerar la correspondencia entre calidad y calidez, la primera a través de parámetros específicos y la calidez es más bien la actitud humana hacia relaciones vitales satisfactorias para las partes.

Es necesario determinar que la atención de necesidades y realidades específicas, regionales, interculturales, diferenciarán a las instituciones educativas y establecer sesgos dentro de los niveles de evaluación, sobre todo si se usan instrumentos uniformes e ignorando la complejidad de las diversidades y la plurinacionalidad.

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

Con el advenimiento del tercer milenio, la globalización de los mercados, los cambios políticos y el avance de las comunicaciones la evolución de las teorías de organización ha dado paso a conceptos diferentes pero que se relacionan y complementan con las de la calidad de la educación, tales como el aprendizaje organizacional y la administración del conocimiento, y se empiezan a poner en práctica en las distintas organizaciones humanas.

Se hace necesario que también se replantee y reforme la educación a nivel global, para enfrentar una nueva economía que se basa en el que el conocimiento, su acumulación, para el crecimiento de las personas como seres humanos y las distintas organizaciones sociales, por tanto la educación que se entregue a las nuevas generaciones será vital para el futuro de la humanidad.

En la calidad de la educación es muy importante incluir los indicadores del desarrollo cognitivo de los educandos y el papel que desempeña la educación, en la promoción de las actitudes y los valores relacionados con el buen vivir, han existido drásticos impactos derivados de la globalización económica, avances en las tecnologías de información, competencia de los mercados internacionales y un rápido incremento en las demandas políticas y sociales en casi todos los países, desafíos que han ocasionado una serie de reformas educacionales en todo el mundo.

Los objetivos de la educación eran claros y había consenso en ellos, la primera oleada de reformas de la educación se enfocaba principalmente en la efectividad interna, en la que los esfuerzos se orientaban a mejorar los métodos y procesos de enseñanza y aprendizaje en las instituciones educacionales, midiéndolos en términos de los resultados de los estudiantes.

El conocimiento se encuentra en las experiencias, habilidades y actitudes de las personas que integran la comunidad educativa.

La necesidad de aprender de las organizaciones vistas como entidades holísticas, se hace cada vez más pronunciada en esta era de globalización, favoreciendo el aprendizaje organizacional como medio para crear ventajas competitivas.

El aprendizaje es el elemento central para mover las organizaciones hacia la calidad, entonces el equipo administrativo debe convencerse y ser capaz de identificar los beneficios y las mejoras reales que produce. (Khandekar y Sharma, 2006)

Es esencial en el proceso administrativo, se presenta desde el momento de la planeación, permite diagnosticar el estado en que se encuentra una institución

educativa. En la etapa de ejecución permite regular nuestras acciones y corregir en caso de que nos apartemos de los objetivos perseguidos.

Aplicada al final del proceso nos da una mirada retrospectiva de lo que hemos hecho, de los aciertos, errores que hemos cometido, y del alcance de los objetivos propuestos. La evaluación es un proceso complejo y difícil, que puede ocasionar descontento y malestar.

Se han diseñado tres tipos de estándares: estándares de aprendizaje, estándares de desempeño profesional y estándares de gestión escolar, lo que ayudará a que los estudiantes logren los aprendizajes deseados.

Los estándares de aprendizaje dan respuesta a la interrogante ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un estudiante?

Son descripciones de los logros educativos que los estudiantes deben alcanzar en la trayectoria escolar desde la educación inicial hasta el bachillerato.

Los estándares de aprendizaje describen, que los estudiantes deben saber y ser capaces de hacer, así como también lo que los maestros deben enseñar y los estudiantes deben aprender.

Cada institución educativa debe usar estos estándares como guía de lo que enseña en el centro educativo.

### **3.2.2 La calidad de las Instituciones Educativas en el Ecuador**

En el país existe consenso respecto de la baja calidad de la educación, pese a los esfuerzos realizados en aumentar el tiempo de aprendizaje, definir nuevos currículos, elaborar materiales didácticos o formar a los docentes.

Este juicio se basa en los resultados de aprendizaje obtenidos en mediciones y evaluaciones comparadas, especialmente en lectura, escritura y matemáticas que son las pruebas del SER.

El Sistema Nacional de Educación, según lo prescribe el artículo 343 tiene como finalidad el desarrollo de la capacidades y potencialidades, individuales y colectivas de la población que posibiliten el aprendizaje, la generación y utilización de los conocimientos, las técnicas, los saberes, las artes y la cultura. (Reglamento General de la ley orgánica de educación intercultural.)

El Ecuador ha definido, considerando las evidencias y sus propias necesidades de país, un modelo de gestión educativa que le permita alcanzar una educación de calidad. Esta educación de calidad o modelo de gestión se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo y desempeño docente.

Valverde (2005). Considera que la preocupación por la calidad resulta ser primordialmente una preocupación por el contenido de la escolarización. Es decir, es una preocupación por lo que se aprende en la escuela y, por consiguiente, por lo que se enseña.

### **3.2.3 Importancia de la evaluación en las Instituciones Educativas**

Es importante proyectar una transformación educativa pertinente a la sociedad actual, con el propósito de orientar, retroalimentar y ofrecer propuestas de solución a problemas específicos, de los diversos sectores y programas, para el desarrollo económico y social, sustentado en la calidad educativa.

El problema con relación a la calidad educativa es por tanto, que no existe un modelo integrador y holístico de evaluación de la calidad educativa, que permita realizar una evaluación endógena y exógena de las mismas a partir de su responsabilidad social, de manera cualitativa, sin desatender lo cuantitativo.

Con frecuencia, ésta se asimila con eficiencia, ya que la educación se sustenta en un conjunto de valores y concepciones que determinan en gran medida el juicio de valor que se haga sobre la calidad de la misma.

El fenómeno del aprendizaje se produce a través de procesos de interacción entre el docente y los alumnos, y de éstos entre sí en cada centro educativo, y lo que cada uno aporta hace que el aprendizaje sea único e irrepetible en cada caso.

De esta forma, la evaluación externa y la autoevaluación institucional se constituyen como procesos centrales en la organización académica.

Lo cual, como menciona Didriksson (2002), permite que bajo esta perspectiva se agreguen las nuevas formas de organización del trabajo académico y de las condiciones de estudio: orientación, vinculación y financiamiento de la investigación; certificación y estándares en el proceso de enseñanza aprendizaje en los centros educativos, de desempeño profesional; diversificación y acreditación institucional; cobertura y calidad; subsidio institucional y subsidio individual; nuevos actores, nuevos esquemas de organización del trabajo y mercados de trabajo internacionales; roles y relaciones con el entorno; gobernabilidad y gestión institucional; evaluación externa y autoevaluación; y finalmente, el carácter social de las instituciones educativas.

Los docentes deben tener la aptitud y capacidad de trabajar en equipo, la iniciativa, la creatividad y la disposición, para asumir riesgos y estar acorde con los avances tecnológicos por lo que los docentes se tienen que estar continuamente innovándose en sus conocimientos y en la tecnología.

Por lo que se debe proponer acciones para elevar la calidad con eficacia, eficiencia, equidad y la búsqueda de soluciones efectivas, coherentes y oportunas a las necesidades y problemas de la sociedad.

Es claro que al hablar de la calidad educativa, se debe reflexionar sobre la responsabilidad asumido por todos los sectores involucrados en el que hacer educativo, para construir una educación de calidad con equidad y responsabilidad social.

Para Sylvia Schmelkes (1992), una educación de calidad será aquella que ofrezca aprendizajes relevantes, esto es: que sirvan para la vida. Sin embargo es difícil marcar la línea divisoria entre lo que es relevante y lo que no lo es.

Sin embargo, quien mejor evalúa la Calidad de los Centros Educativos es la sociedad. Mediante la evaluación de la calidad de sus alumnos, docentes y directivos.

Para Palafox (en Congreso Internacional de Calidad Educativa, México, 2005), una educación de calidad es cuando ésta se dirige a satisfacer las aspiraciones del conjunto de los sectores integrantes de la sociedad a la que está orientada; si, al hacerlo, se alcanzan efectivamente las metas que en cada caso se persiguen; si es generada mediante procesos culturalmente pertinentes, aprovechando óptimamente los recursos necesarios para impartirla y asegurando que las oportunidades de recibirla, y los beneficios sociales y económicos derivados de la misma, se distribuyan en forma equitativa entre los diversos sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida.

Para Toranzos (2001), Una primera dimensión en este sentido la calidad es entendida como "eficacia": una educación de calidad es aquella que logra que los alumnos realmente aprendan lo que se supone deben aprender - aquello que está establecido en los planes y programas curriculares, al cabo de determinados ciclos o niveles.

Esta dimensión pone en primer plano los resultados de aprendizaje efectivamente alcanzados por la acción educativa.

Una segunda dimensión del concepto de calidad, complementario del anterior, está referida a qué es lo que se aprende en el sistema y a su "relevancia" en términos individuales y sociales.

En este sentido una educación de calidad es aquella cuyos contenidos responden adecuadamente a lo que el individuo necesita para desarrollarse como persona: intelectual, afectiva, moral y físicamente; y para desempeñarse en los diversos ámbitos de la sociedad, el político, el económico y el social.

Esta dimensión del concepto pone en primer plano los fines atribuidos a la acción educativa, su realización en los diseños y contenidos curriculares.

Finalmente, una tercera dimensión es la que se refiere a la calidad de los "procesos" y medios que el sistema brinda a los alumnos para el desarrollo de su experiencia educativa.

Desde esta perspectiva una educación de calidad es aquella que ofrece a niños y adolescentes un adecuado contexto físico para el aprendizaje, un cuerpo docente convenientemente preparado para la tarea de enseñar, buenos materiales de estudio y de trabajo, estrategias didácticas adecuadas, etc.

Por eso se hace muy necesario que el docente este continuamente innovándose en los conocimientos que estén acorde con el avance de la sociedad y de la tecnología.

Además debemos recordar que el docente es un investigador, crítico, reflexivo y creativo capaz de tomar sus propias decisiones que este en función al desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje de sus alumnos por ello es necesario que exista una continua preparación, un sistema de evaluación y rendición de cuentas que permita saber cómo está la educación en todos los niveles para realizar los respectivos correctivos que nos llevaran a una educación de calidad.

Por todo lo expuesto es necesario recapacitar en qué clase de educación necesita la sociedad para enfrentar los nuevos desafíos de este mundo globalizado.

Por ello se debe trabajar con juntamente entre todos los miembros de la Comunidad Educativa en equipos profesionales basándose en que nuestros estudiantes son persona y ser humano capaces de transformar las futuras generaciones de nuestra sociedad.



El Ministerio de Educación de Ecuador como estrategia para mejorar la calidad y equidad de la educación propone los siguientes estándares de calidad educativa.

**Estándares de aprendizaje:** Estos estándares son descripciones de los logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar, desde:

La Educación Inicial hasta Bachillerato. Para los estándares de Educación General Básica (EGB) y Bachillerato, hemos empezado por definir los aprendizajes deseados

en cuatro áreas del currículo nacional (Lengua, Matemática, Ciencias Naturales y Estudios Sociales), así como en el uso de las TIC. En el futuro se formularán estándares correspondientes a otras áreas de aprendizaje, tales como lengua extranjera, formación ciudadana, educación artística y educación física.

**Estándares de desempeño directivo:** Los estándares de desempeño directivo son descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente; es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

**Estándares de desempeño docente:** 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.

**Estándares de gestión escolar:** ¿Cuáles son los procesos y prácticas institucionales que favorecen que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?

Los estándares de gestión escolar hacen referencia a 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.

## CAPÍTULO III

### 3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

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.

Mediante la evaluación se puede saber el desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato, que busca la transformación de la educación en el desempeño eficiente y eficaz de los docentes en el desarrollo intelectual del hombre como ente bio- psicosocial.

Por lo que es importante que el Ministerio de Educación realice una capacitación profesional que contribuya al mejoramiento de su calidad de desempeño profesional, a nivel nacional para todos los docentes, la cual debe ser continua de acuerdo a las necesidades, desarrollo de la sociedad y la tecnología.

La evaluación profesoral debe verse como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del docente, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor, en base a ello, generar políticas educativas que participen a su generalización.

Mondy y Noé (1997) sostienen que: “la evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo. El éxito de las instituciones educativas es imposible sin excelencia individual de los docentes que hoy demanda más que competencia técnica una destreza social: eficacia y eficiencia que capacite a profesionales de la educación para lograr objetivos que demande la sociedad”.

La evaluación de calidad de desempeño permitirá tomar las adecuadas decisiones necesarias para lograr una verdadera transformación educativa.

Fuchs (1997) señala que “un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa. Facilita las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal, así como para aumentar su aporte futuro”.

En el ámbito educacional, Ralph Tyler (1999) define la ED como “El proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos”.

Además Cronbach (e 1999) la define como:”La recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo”; es decir, un instrumento básico al servicio de la educación al emplearla como elemento retro alimentador del objetivo evaluado, y no sólo como un fin.

Para Valdés (2000) el mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula entraña un desarrollo educativo continuo a lo largo del cual una persona puede mejorar, una preferencia por evaluaciones formativas, y un fuerte vínculo con las actividades de desarrollo profesional.

Si la evaluación se orienta al desarrollo o mejora habrán de descubrirse las dificultades personales implícitas en el desempeño de una función, emplearse descripciones exhaustivas que pongan de manifiesto la situación personal y contextual, e indicarse cómo maniobrar para facilitar el cambio.

Con el objetivo de comprender mejor la práctica de la evaluación del docente en nuestro país se ha iniciado un proceso de reforma y transformación educativa, se puede dar los cuatro modelos de evaluación de la eficiencia docente.

La evaluación de la calidad del desempeño docente permite tomar las decisiones adecuadas para una verdadera transformación educativa fomentar y favorecer el perfeccionamiento de los docentes.

Por esa razón se hace necesario un sistema de evaluación que sea justo, racional y que permita valorar su desempeño con objetividad.

Mondy y Noé (1997) plantean que dadas las múltiples necesidades de datos que satisface la Evaluación de Desempeño, es imprescindible desarrollar un sistema efectivo, que sea más bien un proceso continuo que un evento anual, y una evaluación amplia que incluya la evaluación del desempeño pasado y el potencial de desarrollo.

### **Responsabilidad y desarrollo profesional**

Entraña una fuerte visión de la enseñanza como profesión, ética y estímulos específicos para la persona consagrada a la labor docente por vocación más no por una fuente económica.

Aun cuando las responsabilidades son un elemento clave en este punto de vista, la responsabilidad aquí se refiere fundamentalmente a la calidad del desempeño profesional de los docentes y directivos, también a sus estándares de práctica y ética.

Por ello implica la reunión de datos para determinar el grado en que los profesores han alcanzado niveles mínimos aceptables de competencia y definido los estándares que deben lograr.

El interés por la responsabilidad ha tendido a dominar los pensamientos y las acciones de los directivos responsables de la evaluación de los docentes.

El interés de la evaluación para el propósito del desarrollo profesional ha ido aumentando en años recientes:

Dicha evaluación tiene como foco central de atención, la reunión de datos para ayudar a crecer a aquellos profesores, quienes son mínimamente competentes en su trabajo, de allí es que se debe preguntar.

¿Por qué es importante la evaluación para el desarrollo profesional?

El potencial de los seres humanos para crecer por sí mismos está limitado por sus estructuras cognitivas y de sus capacidades para ser evaluados por un colega, un directivo, un padre o un estudiante.

La retroalimentación proporcionada por la evaluación puede representar el reto, el desafío para que tenga lugar a la toma adecuada de decisiones acertadas en el crecimiento profesional del docente como en el caso de seguir preparándose adecuadamente de acuerdo al avance tecnológico y al desarrollo de un mundo globalizado.

Los directores y rectores de las instituciones educativas consideran la enseñanza como una situación de empleo por vocación que requiere supervisión y control del maestro por la unidad administrativa.

Las decisiones extremas que resultan como consecuencia del control administrativo del desempeño de los profesores son la permanencia y desarrollo de sus habilidades, destrezas y competencias en la actividad docente; diseñando un modelo de evaluación de los docentes que refleje la importancia crucial de esta decisión.

La evaluación de calidad de desempeño profesional docente tiene que ver directamente con las observaciones de los directivos, rendimiento de los estudiantes, opiniones de los alumnos y padres de familia o representantes de los alumnos, sobre el desempeño del profesor y director o rectores de los centros educativos, para

evaluar la competencia del profesor y director estas fuentes múltiples llevan a la misma conclusión, es decir se trata de un profesor y director competente.

El profesor y el director deben ser evaluados en una diversidad de contextos.

Este tipo de diseño debería poner énfasis en prácticas que aumenten las oportunidades de mejora de la práctica y desempeño profesional en su rendimiento.

### **3.3.1 El perfil del maestro**

Los docentes son los principales actores de la Transformación Integral de la Educación, los mismos que deben ser capaces de asumir nuevos retos.

Para ello, deben contar al menos con tres herramientas fundamentales: sensibilidad, flexibilidad y conocimiento que permita una interrelación entre maestro- estudiante y con toda la Comunidad Educativa basada en el desarrollo de los valores que nos permita construir una ciudadanía libre, crítica y creativa.

Esta propuesta consiste en evaluar el desempeño profesional de un docente, en la rendición de cuentas en su labor profesional de lo que constituye un profesor ideal.

Estas características se pueden establecer mediante las percepciones de los alumnos, padres y directivos; sobre lo que es un buen profesor a partir de observaciones directas e indirectas, que permitan destacar rasgos importantes de los profesores que están relacionados con los logros y el desarrollo de los aprendizajes de sus alumnos.

Las tipologías del buen profesor pueden variar, según las percepciones de los diferentes actores educativos y el rendimiento en el proceso de enseñanza aprendizaje de los alumnos, es necesario que el docente se convierta en investigador, innovador y que continuamente se esté actualizando de acuerdo a los avances tecnológicos y requerimientos de la sociedad.

En la aplicación práctica de sistemas de evaluación del desempeño de los maestros, podemos identificar varios posibles fines de este tipo de evaluación:

- a. Sociabilidad Pedagógica
- b. Habilidades pedagógicas y didácticas
- c. Aplicación de normas y reglamentos
- d. Atención a estudiantes con necesidades especiales
- e. Relaciones con la comunidad
- f. Clima de trabajo

Además el maestro tiene que organizar su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional para estar acorde con los avances de la sociedad.

Llevar a la práctica procesos de enseñanza aprendizaje de manera efectiva, investigadora, creativa e innovadora que permita desarrollar la potencialidad de sus estudiantes así como también las habilidades y destrezas para resolver problemas de la vida cotidiana de sus alumnos dentro y fuera de sus aulas.

Debe construir ambientes propicios para un aprendizaje autónomo y participativo, en donde estén inmersos todos los actores de la comunidad educativa.

### **3.3.2 Sociabilidad Pedagógica**

Para Durkheim (1924) La sociología debe ser la base de la educación pues el sustento de ésta se halla en la sociedad, la cual a su vez necesita de aquella para su subsistencia.

Define la educación como la acción que ejercen las generaciones adultas sobre las jóvenes para que estas puedan cumplir el papel que de ellas exigirá la sociedad. Según él la pedagogía, se subordina a la sociología ya que esta es la ciencia de la sociabilidad humana, por lo que a ella le toca determinar los objetivos y medios del proceso pedagógico.

### **3.3.3 Habilidades pedagógicas y didácticas**

Las habilidades pedagógico-didácticas facilitan procesos de aprendizaje y constituyen el dominio las actividad formadoras de los docentes, sobre la educación y la enseñanza tanto en los métodos, técnicas de los proceso pedagógico, en los cuales se aplican también los conocimientos teóricos-prácticos.

Los docentes deben conocer, seleccionar, utilizar y evaluar, estrategias de intervención didáctica efectivas para lograr una educación de calidad que esté acorde a las exigencias del mundo contemporáneo.

El maestro debe utilizar la tecnología como estrategia para mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje.

La actividad pedagógica plantea al docente la necesidad de poseer una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, capacidades y habilidades ya que el docente debe ser investigador, crítico, reflexivo y creativo, capaz de tomar sus propias decisiones.

### **3.3.4 Atención a estudiantes con necesidades especiales**

El docente debe conocer y valorar las diversidades culturales también las diferencias individuales, debe promover la aceptación de la tolerancia y autoestima.

Debe atender las necesidades individuales de sus educandos incluyendo a los estudiantes con necesidades individuales tales como: físicas, intelectuales y emocionales.

### **3.3.5 Aplicación de normas y reglamentos**

Hoy en día los docentes deben poner en práctica el manual de convivencia, dando el ejemplo a sus alumnos, con el cumplimiento responsable de su labor educativa con



el respeto y cumplimiento de las normas académicas e institucionales y se debe fomentar una adecuada comunicación con los miembros de la comunidad educativa.

### **3.3.6 Relaciones con la comunidad**

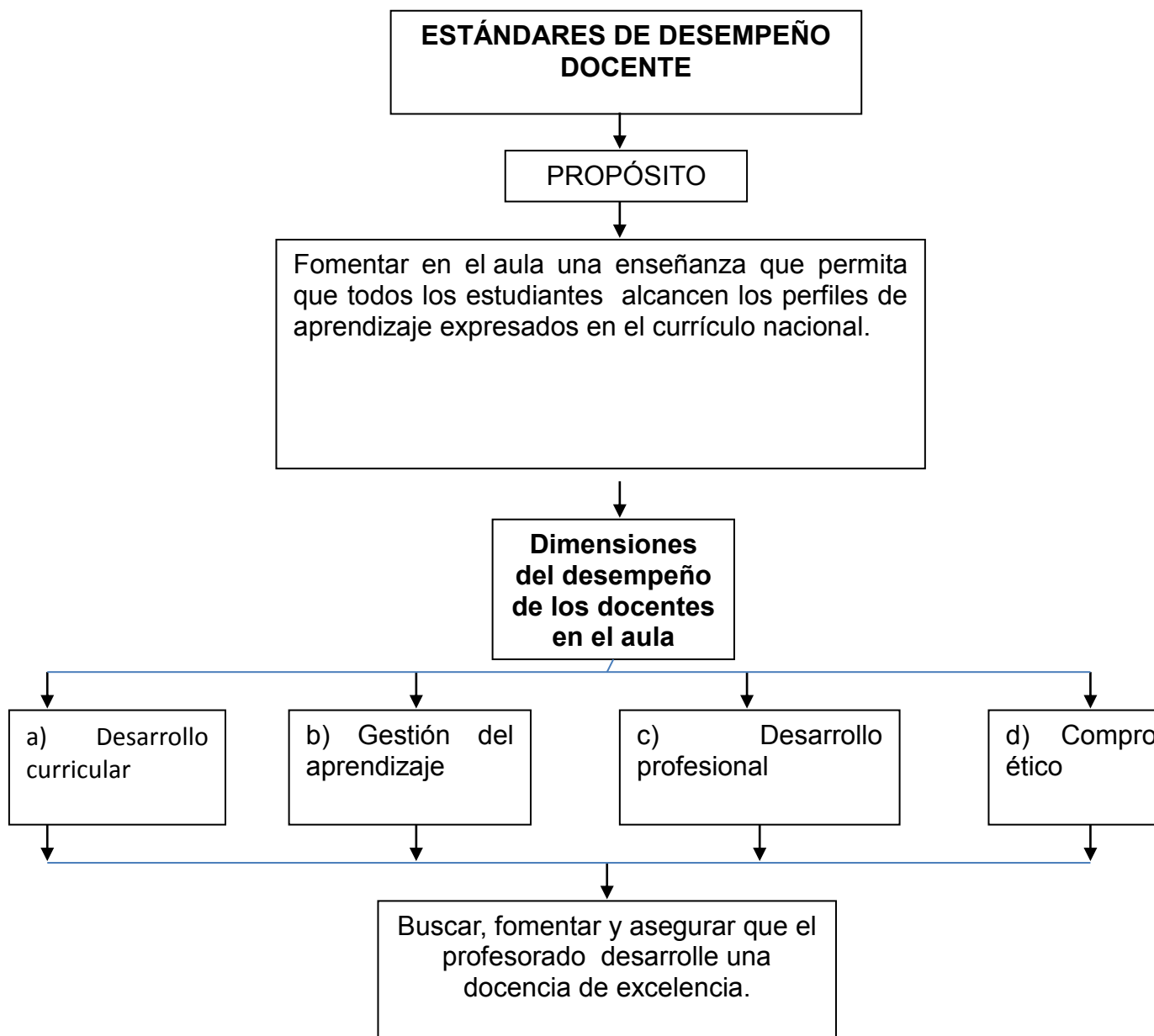
El docente debe establecer vínculos con los padres de familia, la comunidad y participar activamente en beneficio de sus estudiantes.

Para los docentes es de gran importancia constar con la participación por partes de padres o representantes para lograr la participación de todos los actores del hecho educativo: estudiante, padres, representante y comunidad en general.

La educación está avanzando hacia una estructura educativa centrada en el ser humano como persona íntegra que permita poner en práctica el saber, el hacer y el convivir en la sociedad, el docente tiene el compromiso de una relación amplia con la comunidad, asignada por la participación de la comunidad educativa acordes con el propósito de construir una nueva ciudadanía libre, crítica, reflexiva y creativa.

Los docentes tienen derecho a:

- Ser evaluados sobre la base de criterios relevantes.
- No ser evaluados sobre la base de rumores o quejas no verificadas.
- Ser evaluados según unos estándares generales, públicos y comprensibles.
- Ser avisados de cuándo van a ser evaluados.
- Conocer los resultados de su evaluación.
- Expresar su opinión sobre los resultados de su evaluación.
- Apelar cualquier decisión adversa y a tener sus propias opiniones.
- Una evaluación ordenada y puntual.
- Unos procedimientos de evaluación humanos.
- Que su evaluación sea confidencial.
- Que sus vidas privadas se consideren irrelevantes en su evaluación.
- Que las evaluaciones no se utilicen coercitivamente para propósitos ilegítimos.
- Ser sometidos a criterios y procedimientos que no sean discriminatorios.



Fuente Ministerio de educación

Elaborado: Dra. Ximena Patiño

## CAPITULO IV

### 3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.

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

- a. Competencias gerenciales
- b. Competencias pedagógicas
- c. Competencias de liderazgo en la comunidad

La Cultura de una nación es toda forma, modelo o patrones a través de los cuales la sociedad regula el comportamiento de las personas que la integran, por tal motivo esto incluye costumbres, prácticas, códigos, normas y reglas de la manera de ser, vestimenta, religión, rituales, normas de comportamiento y sistemas de creencias.

Para Chiavenato (1999) "es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo." Este autor plantea la evaluación del desempeño como una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa.

De acuerdo con Koontz (1999) La Evaluación de Desempeño: Consiste en la realización de una comparación de lo realizado durante un período determinado por un empleado contra lo que la organización en la que trabaja considera el desempeño ideal para ese cargo, este ideal lo define la organización y está establecido en la descripción y especificación del cargo. Por lo general, el evaluador suele ser un supervisor o superior que conozca bien el puesto, generalmente el jefe directo.

La Unesco, en 1982, declara: la cultura da al hombre la capacidad de reflexionar sobre sí mismo. Es ella la que hace de nosotros seres específicamente humanos, racionales, críticos y éticamente comprometidos.

A través de ella discernimos los valores y efectuamos opciones, el hombre se expresa, toma conciencia de sí mismo, se reconoce como un proyecto inacabado, pone en cuestión sus propias realizaciones, busca incansablemente nuevas significaciones, y crea obras que lo trascienden.

El Ecuador ha definido, con base en las evidencias, la experiencia acumulada y sus propias necesidades de país, un modelo de gestión educativa que se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo y docente.

### **3.4.1 Competencias gerenciales**

Las prácticas de gestión revelan el nivel de competencias alcanzadas por los directivos. Es competente a aquel que transforma los conceptos en acción a través de las capacidades, habilidades o prácticas que un directivo puede evidenciar en su trabajo cotidiano.

En este sentido, hasta el desafío más técnico requiere de un líder fuerte con sólidas destrezas de relación y comunicación. (R. MossKanter, 2006)

Una escuela es efectiva porque en definitiva sus prácticas directivas y docentes lo son. La evidencia nos indica que los directores efectivos favorecen y crean un clima organizacional de apoyo a las actividades escolares; promueven objetivos comunes; incorporan a los docentes en la toma de decisiones, planifican y monitorean el trabajo pedagógico.

En contrario, la misma evidencia demuestra que en escuelas no efectivas, los directivos dan escaso apoyo a los docentes, no declaran metas y objetivos, levantan sistemas de evaluación débiles, no promueven el trabajo en equipo, presentan acciones más individuales que grupales y no hacen gestión de entorno. (Raczynski, 2005). Entonces, para identificar más claramente la acción directiva y su influencia

en la efectividad de la escuela, no basta con reconocer el tipo de liderazgo que ejerce, sino complementariamente, se hace necesario distinguir cuales son las competencias que le permiten tener un adecuado desempeño en la gestión institucional y pedagógica dentro del centro educativo.

### **3.4.2 Competencias pedagógicas**

La calidad académica de un centro depende en mucho de lo que se realiza en cada aula. En este sentido el rol de los docentes es fundamental en el desarrollo de aprendizajes de calidad.

Así, González (2002) afirma sobre el particular que “Los directores y directoras reconocen que la eficacia de sus centros educativos es medida en función de los logros de aprendizaje de los estudiantes y de las oportunidades educativas que el centro educativo provea para que ocurran esos logros”.

Esto implica que el director asuma el liderazgo en el proceso de desarrollo personal y profesional de sus docentes, acompañándolos en la elaboración y desarrollo del Proyecto Curricular del Centro y los Proyectos de Aula, promoviendo la reflexión sobre la práctica y asumiendo el rol de ser su capacitador natural.

### **3.4.3 Competencias de liderazgo en la comunidad**

El director como líder de la comunidad educativa es el responsable de promover y propiciar la utilización del centro y las comunidades como fuentes de aprendizajes (Grinberg, 2003) integrando todos los actores: estudiantes, docentes, padres, madres y comunidad.

Esto implica la creación de una cultura organizacional que valore la calidad y el mejoramiento continuo de todos los procesos y acciones que se desarrollen en el centro y de la integración de éste con la comunidad.

El director es el responsable de administrar la educación conforme al reglamento interno y las leyes de educación, además debe conocer ampliamente del Código de la Niñez y Adolescencia.

#### **3.4.4 Desempeño Directivo**

El Ecuador ha definido con base en las evidencias, la experiencia acumulada y sus propias necesidades de país, un modelo de gestión educativa que se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo y docente.

Desempeño directivo: Este modelo busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada escuela ecuatoriana.

Este modelo identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño de los directivos, para cada una de las cuales desarrolla estándares generales y específicos. Estos son:

- a) Liderazgo
- b) Gestión pedagógica
- c) Gestión del talento humano y recursos
- d) Gestión del clima organizacional y convivencia escolar

Este modelo busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión, en cada centro educativo de básica y bachillerato ecuatoriano.

El propósito de los estándares de desempeño directivo es fomentar un liderazgo pedagógico que facilite a todos los estudiantes ecuatorianos alcanzar los perfiles de enseñanza-aprendizaje declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y de Bachillerato.

Este modelo identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño de los directivos, para cada una de las cuales desarrolla estándares generales y específicos.

## **Estándares de Gestión**

Los estándares de gestión escolar hacen referencia a 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.

Estándares de desempeño directivo: ¿Qué debe hacer un director o rector competente para una buena gestión del centro escolar y para alcanzar los logros de aprendizaje de los estudiantes? Los estándares de desempeño directivo son descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente; es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

### **3.4.5 Líder de la relación centro-comunidad**

El director debe ser capaz de crear y articular espacios y posibilidades de cambio para promover acciones de integración con la comunidad a la que pertenece su centro.

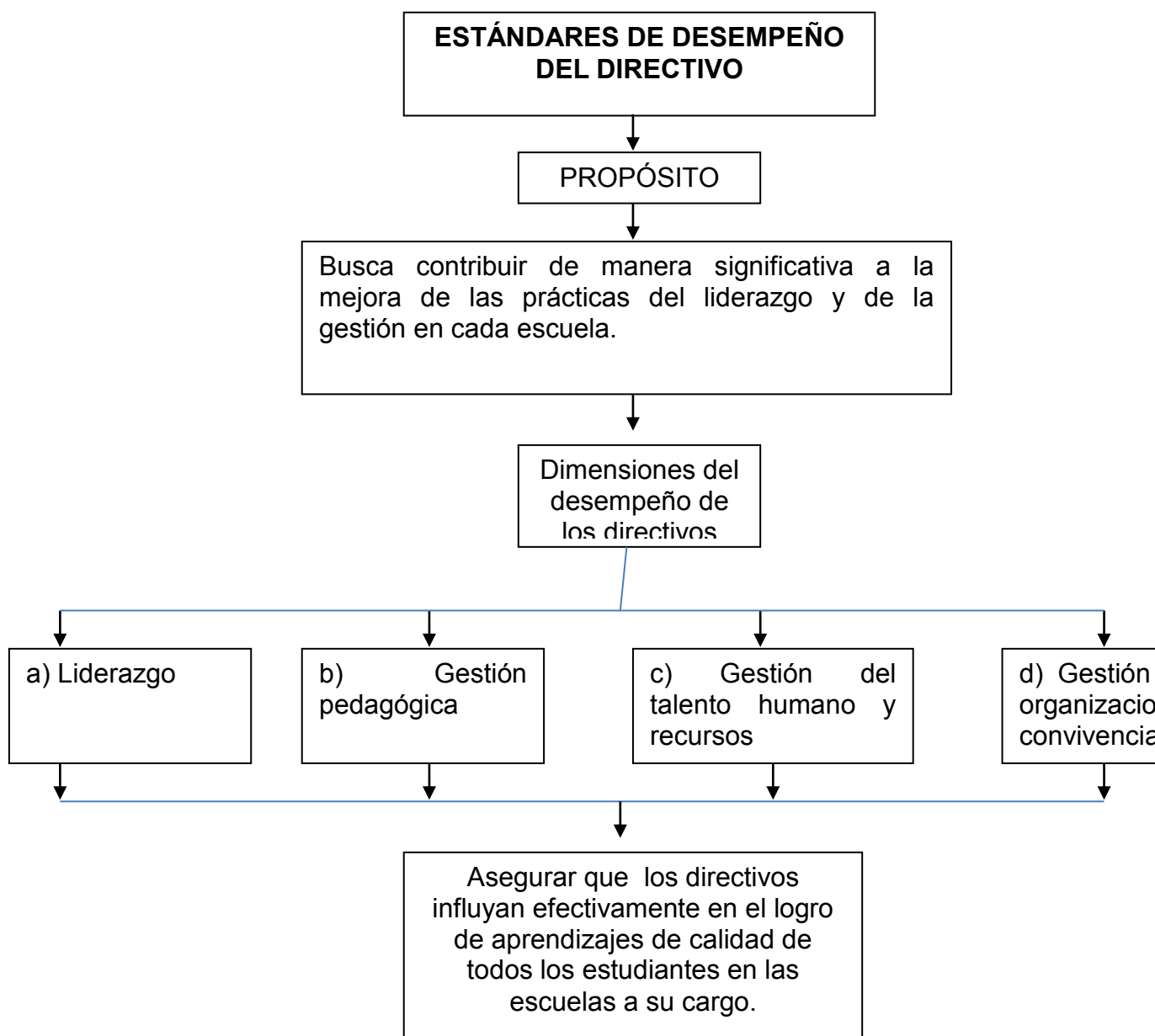
Entre estas acciones se encuentra el establecimiento de acuerdos con instituciones educativas y no educativas que sirvan de apoyo al centro, la promoción de intercambios deportivos, educativos y culturales con instituciones similares, y, la participación, junto al centro y la comunidad, en la prevención y solución de los problemas comunitarios.

Los directivos de las instituciones educativas tienen derecho a:

- Supervisar el trabajo de los profesores de sus instituciones y tomar decisiones al respecto con el objetivo de mejorar la calidad de la educación que proporcionan.

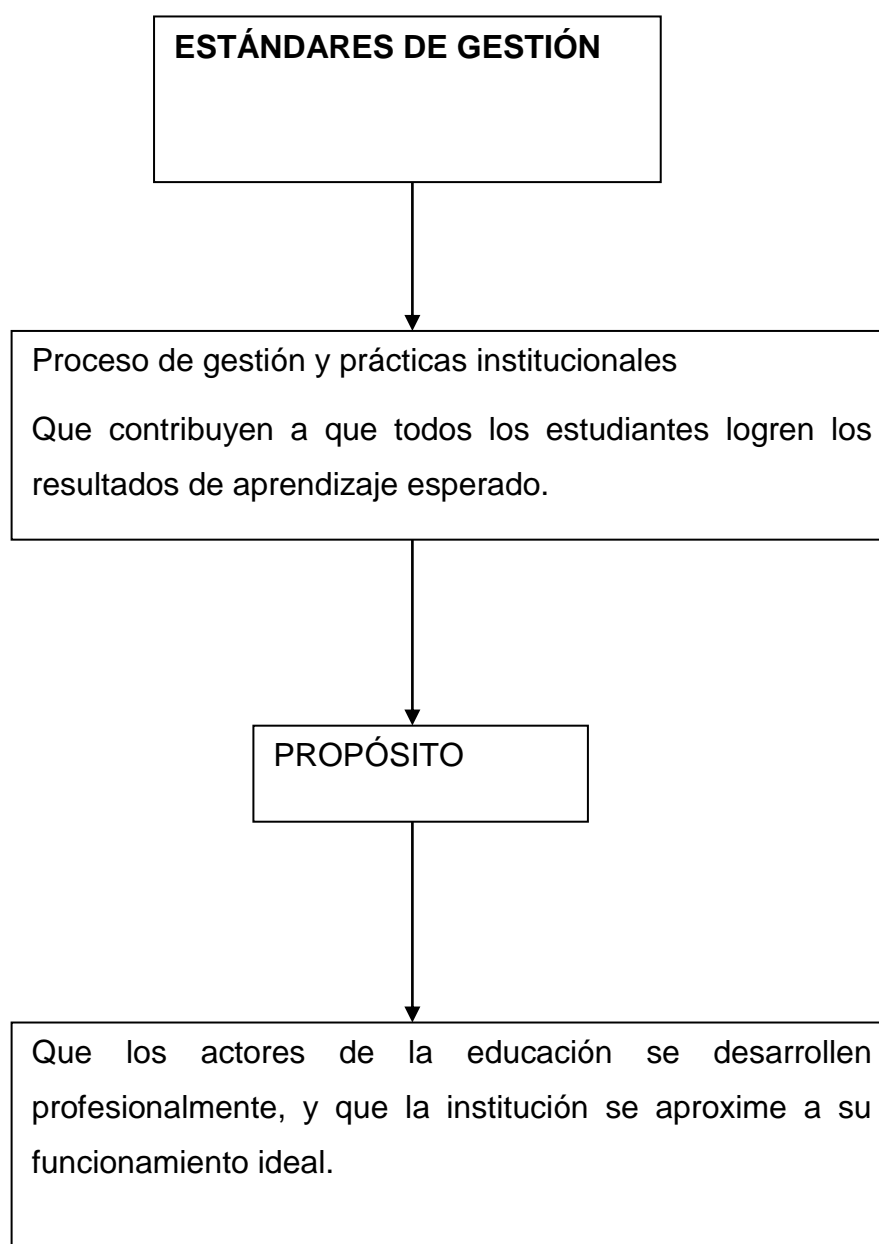
- Reunir información relevante a los efectos de supervisión y evaluación.
- Actuar a partir de dicha información en interés de los estudiantes a quienes tratan de formar.
- Recibir la cooperación del personal docente en la aplicación y ejecución de un sistema de evaluación justo y eficaz.





Fuente Ministerio de educación

Elaborado: Dra. Ximena Patiño



Fuente Ministerio de educación

Elaborado: Dra. Ximena

## **4. METODOLOGÍA**

El presente trabajo de investigación, fue realizado de manera minuciosa, procurando el cumplimiento eficaz de cada uno de los lineamientos estipulados en la guía didáctica. Lo cual implicó entre otros aspectos que los instrumentos establecidos para la recolección de la información fueran aplicados de manera correcta a cada uno de los actores involucrados en este proceso investigativo.

### **4.1 PARTICIPANTES**

Este trabajo, se llevó a cabo en el Colegio fiscal Nacional “Cumbayá” ubicado en la Provincia de Pichincha, Cantón Quito, Ciudad del mismo nombre, en el barrio San Juan Bautista Calle Aurora Estrada s/n y Eloy Alfaro, el colegio funciona en la jornada matutina y vespertina.

El mencionado Plantel cuenta con 1012 estudiantes de los cuales 549 son de Educación Básica, 463 que pertenecen al bachillerato, 691 son mujeres y 421 son hombres.

En cuanto a los docentes son 43, que corresponden 20 a educación básica, 23 que pertenecen al bachillerato, de los cuales son 25 mujeres, 18 hombres. Además, 21 no viven en la comunidad y 22 viven en la comunidad.

Cabe destacar que hubo la suficiente colaboración de todos quienes conforman el Colegio Nacional "Cumbayá", especial a sus autoridades: Rectora Mgs. Gladys Hidalgo, Vicerrector Lic. Orlando Iza, Inspector general Dr. Jaime Salazar lo cual facilitó el desarrollo del proceso del trabajo de información, así como también la colaboración del Supervisor escolar Lic. Rafael Burgos.

**Tabla 1**  
**POBLACIÓN A INVESTIGAR DEL COLEGIO NACIONAL “CUMBAYÁ”**

<b>POBLACIÓN A INVESTIGAR</b>	<b>N° TOTAL</b>
<b>Para el desempeño profesional docente</b>	
Director	1
Vicerrector	1
Docentes del 8°, 9° y 10° Año de educación Básica	20
Docentes del 1°, 2° y 3° Año de Bachillerato	23
Estudiantes del 8°, 9° y 10° Año de educación Básica	549
Estudiantes del 1°, 2° y 3° Año de Bachillerato	463
Padres de familia	1012
<b>Para el desempeño profesional directivo</b>	
Director	1
Vicerrector	1
Coordinador de Área	1
Consejo Ejecutivo	3
Consejo Estudiantil	7
Representantes Legales de los Padres de Familia	7
Supervisor Escolar	1

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá

Elaborado: Dra. Ximena Patiño

Observación: El Inspector General fue el que realizó la coevaluación de los docentes, ya que los mismos estaban en un curso de capacitación.

## **4.2 MUESTRA**

Respecto a la muestra a obtenerse de los estratos poblacionales correspondientes:

Alumnos de 8°, 9° y 10° Año de educación Básica.

Alumnos de 1°, 2° y 3° Año de Bachillerato

Padres de familia de la institución educativa

### 4.3 PROCEDIMIENTO DEL CÁLCULO DE LA MUESTRA

De los alumnos de 8°, 9° y 10° Año de educación Básica.

Primeramente se obtuvo el número de estudiantes de la institución que es de 1012.

Luego se separó a los estudiantes de Educación Básica que son 549.

En la presente investigación, el tipo de muestra que más se ajusta a los requerimientos de la investigación es el del Muestreo Probabilístico, con su variante Muestreo Aleatorio Simple (MAS) sin reposición.

La fórmula para calcular el tamaño de la muestra según el tipo de muestreo es:

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

En donde:

n = Tamaño de la muestra

Z = Valor tipificado con un nivel de confianza del 95% = 1.96

95% = Nivel de confianza

N = Tamaño de la población

P = Probabilidad que es la población se presenta cierta característica = 0.5

Q = Probabilidad que es la población no se presenta cierta característica = 0.5

$\infty$  = Error estadístico = en este caso 5% = 0.05

Esta muestra se aplicará a los estudiantes de Educación Básica como a los de Bachillerato.

#### 4.4 DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA

Para calcular el tamaño de la muestra en el Colegio Fiscal Nacional “Cumbayá”

**Selección de la muestra de estudiantes de 8°, 9° y 10° Año de Educación Básica**

**N: 549 Estudiantes de Educación Básica**

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 549}{(0.05)^2 (549-1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 549}{(0.0025) (548) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{527.2596}{1.37 + 0.9604}$$

$$n = \frac{527.2596}{2.3304} = 226$$

**n = 226 estudiantes de Educación Básica**

#### 4.5 Selección de la muestra de estudiantes de 1°, 2°, 3° de bachillerato

**N: 463 Estudiantes del Bachillerato:**

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 463}{(0.05)^2 (463-1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 463}{(0.0025) (462) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{444.6652}{1.155 + 0.9604}$$

$$n = \frac{444.6652}{2.1154} = \mathbf{210}$$

**n = 210 estudiantes de Bachillerato**



#### 4.6 Selección de la muestra de los padres de familia del colegio fiscal nacional "Cumbayá"

**N: 1012 Padres de familia:**

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 1012}{(0.05)^2 (1012-1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 1012}{(2.5) (1011) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{971.9248}{2.52275 + 0.9604}$$

$$n = \frac{971.9248}{3.4875} = \mathbf{278}$$

**n = 278 Representantes Legales**

En la tabla 2, se presenta el detalle de las muestras seleccionadas para realizar la presente investigación, calculada a partir de su respectiva población de estudiantes y padres de familia. Por otra parte, como se ha indicado para las encuestas de Rector, Vicerrector, Coordinador de Área, Consejo Ejecutivo, Docentes, Consejo Estudiantil, Representantes Legales de los Padres de Familia y el Supervisor escolar, se trabajaran con la población.

**Tabla 2**

<b>Población</b>	<b>N</b>	<b>(95%)</b>	<b>(%)</b>	<b>z</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>Muestra</b>
Para el desempeño profesional docente	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Director	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Vicerrector	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Coordinador de Área	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Docentes del 8,9 y 10° Año de educación Básica	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>
Docentes del 1°, 2° y 3° Año de Bachillerato	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>23</b>
Estudiantes del 8,9 y 10° Año de educación Básica	<b>549</b>	<b>95</b>	<b>5</b>	<b>1.96</b>	<b>0.5</b>	<b>0.05</b>	<b>226</b>
Estudiantes del 1°, 2° y 3° Año de Bachillerato	<b>463</b>	<b>95</b>	<b>5</b>	<b>1.96</b>	<b>0.5</b>	<b>0.05</b>	<b>210</b>
Representantes Legales	<b>1012</b>	<b>95</b>	<b>5</b>	<b>1.96</b>	<b>0.5</b>	<b>0.05</b>	<b>278</b>
<b>Para el desempeño profesional directivo</b>							
Director	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Vicerrector	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Consejo Ejecutivo	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
Consejo Estudiantil	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>
Representantes Legales de los Padres de Familia	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>
Supervisor Escolar	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

## **4.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

Entre las técnicas que se emplearon en la realización de este estudio, se pudo contar con el análisis documental y encuestas, que permitió el recolección bibliográfica para establecer el marco teórico; las encuestas, a través de la cual se pudo establecer contacto con las personas a quienes estaba dirigida la investigación, con la finalidad de obtener información complementaria, para la aplicación correcta de los diferentes instrumentos, así como para la argumentación de la interpretación de los resultados finales.

En cuanto a los instrumentos de investigación aplicados, se consideraron los siguientes:

### **4.7.1 Cuestionario para la encuesta**

El instrumento de investigación, que sirvió para recopilar la información directamente de los investigados fue la encuesta, misma que está diseñada de una forma tal que permitió obtener información objetiva, concreta y argumentativa, es decir, con ítems de tipo objetivo con alternativa múltiple con valor del 1 al 5.

Para la evaluación del desempeño profesional docente, se implementará, como se ha mencionado la técnica de la encuesta, para la que se utilizarán como instrumentos los siguientes cuestionarios:

- a. Para la auto evaluación de los docentes
- b. Para la coevaluación de los docentes
- c. Para la evaluación de los docentes por el director o rector
- d. Para la evaluación de los docentes por los estudiantes
- e. Para la auto evaluación de los docentes
- f. Para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia.

#### **4.7.1.1 Encuesta Docentes**

##### 1. Instrumento para autoevaluación de los docentes:

###### **Objetivo**

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

- 1) Sociabilidad pedagógica
- 2) Habilidades pedagógicas didácticas
- 3) Desarrollo emocional
- 4) Atención a estudiantes con necesidades especiales
- 5) Aplicación de normas y reglamentos
- 6) Relaciones con la comunidad

##### 2.- Instrumento para coevaluación de los docentes:

###### **Objetivo**

Reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las prácticas docentes en el aula

- 1) Desarrollo de habilidades pedagógicas didácticas
- 2) Cumplimiento de normas y reglamentos
- 3) Disposición al cambio educativo
- 4) Desarrollo emocional.

3.- Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los directivos o rectores:

**Objetivo**

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

- 1) Sociabilidad pedagógica
- 2) Atención a estudiantes con necesidades especiales
- 3) Habilidades pedagógicas didácticas
- 4) Aplicación de normas y reglamentos
- 5) Relaciones con la comunidad.

4.- Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes:

**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.

- 1) Habilidades pedagógicas didácticas
- 2) Habilidades de sociabilidad pedagógicas
- 3) Atención a estudiantes con necesidades especiales
- 4) Relación con los estudiantes.

5.- Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia o representantes:

**Objetivo**

Reflexionar sobre el desempeño docente con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

- 1) Relaciones con la comunidad
- 2) Normas y reglamentos
- 3) Sociabilidad pedagógica
- 4) Atención a estudiantes con necesidades especiales

#### **4.7.1.2 Encuesta de Rectores o Directivos: Tiene cinco ítems**

1. Para la autoevaluación del director o rector.
2. Para la evaluación del director o rector por el Consejo Directivo o Técnico.
3. Para la evaluación del director o rector por el Consejo Estudiantil.
4. Para el auto evaluación del director o rector por parte del Comité Central de padres de familia.
5. Para la evaluación del director o rector por parte del Supervisor Escolar.

##### 1.- Instrumento para la autoevaluación 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.

- 1) Competencias gerenciales.
- 2) Competencias pedagógicas.
- 3) Competencias de liderazgo en la comunidad.

##### 2.- Instrumento para la evaluación del director o rector por el Consejo Directivo o Técnico (Consejo Ejecutivo)

#### **Objetivo**

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

- 1) Competencias gerenciales.
- 2) Competencias pedagógicas.
- 3) Competencias de liderazgo en la comunidad.

3.- Instrumento para la evaluación del director o rector por el Consejo Estudiantil:

**Objetivo**

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

- 1) Competencias gerenciales.
- 2) Competencias pedagógicas.
- 3) Competencias de liderazgo en la comunidad.

4.- Instrumento para el auto evaluación del director o rector por parte del Comité Central de padres de familia

**Objetivo**

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

- 1) Competencias gerenciales.
- 2) Competencias pedagógicas.
- 3) Competencias de liderazgo en la comunidad.

5.- Instrumento para la evaluación del director o rector por parte del Supervisor Escolar

**Objetivo**

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

- 1) Competencias gerenciales.
- 2) Competencias pedagógicas.
- 3) Competencias de liderazgo en la comunidad.

#### **4.7.2 La Ficha de Observación de una clase demostrativa**

La ficha de observación fue otro instrumento aplicado a las maestras y maestros, a quienes se les realizó la encuesta; lo cual permitió confrontar los dos instrumentos anteriormente aplicados.

La ficha de observación se la realizó con la colaboración del Inspector General Dr. Jaime Salazar.

Este instrumento consta de tres actividades:

- a) Actividad inicial, consta de seis ítems.
- b) Proceso de enseñanza aprendizaje, consta de trece ítems.
- c) Ambiente en el aula, consta cinco ítems.

#### **Objetivo**

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

Luego de realizar la recolección de los datos y la tabulación se obtuvieron los siguientes resultados:



### CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE:

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	8,379		
Coevaluación de los docentes	8,622		
Evaluación de los docentes por los Directivos (Rector o Directo, Vicerrector o Subdirector, y 3 Vocales Consejo Directivo o Técnico)	8,482		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	20,022		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	11,555		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	57,060		
<b>CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:</b>	23,227		
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES</b>	80,287	A	EXCELENTE

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá

Elaborado: Dra. Ximena Patiño

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los Directivos ( Rector, Vicerrector y 3 Vocales del Consejo Directivo)	8,48		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo	15,07		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	14,67		
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia	14,29773		
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar	13,9386		
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS</b>	<b>66,456</b>	B	BUENA
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES</b>	80,287/100	A	EXCELENTE
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS</b>	66,456/100	B	BUENA
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA</b>	73, 371/100	B	BUENA

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá

Elaborado: Dra. Ximena Patiño

La investigación es socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico, se desarrolló con los siguientes tipos de investigación: Descriptiva–Explicativa y con el muestreo estratificado en lo que respecta en la muestra de la evaluación a los docentes por parte de los estudiantes y Padres de Familia o Representantes.

Dentro de los métodos utilizados para el desarrollo del trabajo de investigación se contó con el método inductivo-deductivo, bajo un criterio cuantitativo, donde a través del método inductivo, se pudo obtener juicios de carácter general, mismos que fueron plasmados en las respectivas conclusiones.

Y mediante el método deductivo, se posibilitó la formulación de criterios particulares en base a los hechos investigados de carácter general.

La investigación también contó con la utilización del método hipotético-deductivo, que ayudó en la confrontación de supuestos, sobre todo de la realidad encontrada dentro del campo educativo práctico, el analítico-crítico, fue otro de los métodos utilizados, el cual permitió el análisis y la síntesis de la información que se obtuvo a lo largo de la investigación, así como de las diferentes fuentes bibliográficas referenciales, posibilitando al mismo tiempo la construcción de un nuevo conocimiento sobre el hecho estudiado.

Además: se procurará realizar una interpretación racional y un análisis objetivo de las variables que se involucran en la temática planteada.

Los pasos de la investigación se desarrollaron de la siguiente manera:

- Se realizó la interpretación de la guía, para conocer los lineamientos a seguir en el proceso de investigación.
- Asesorías presenciales con el Tutor de la Tesis.

- La orientación de las tutorías fue un factor importante para la culminación del trabajo.
- Se realizó la revisión bibliográfica, para lo cual se acudió al uso de las diferentes fuentes de información como: libros, documentos, internet, etc.
- Esto permitió la recopilación de suficiente e importante información, lo cual permitió el desarrollo del marco teórico.
- A continuación, se procedió a la búsqueda del contexto y a su vez entrevista con las diferentes Autoridades del colegio Fiscal Nacional “Cumbayá”, para obtener el permiso correspondiente para el desarrollo del trabajo de investigación.
- Una vez determinada la Institución objeto de la investigación, se procedió a formalizarla mediante la utilización de documentos de constancia.
- Posteriormente, se realizó la investigación de campo, para la cual se aplicó algunos de los instrumentos como la encuesta, misma que estuvo dirigida a un determinado grupo de docentes, directivos o rectores, así como de estudiantes, padres de familia utilizando para ello un número de encuestas previamente ya establecidas.
- Asimismo, se aplicó una matriz de evaluación de observación de una hora clase, con lo cual se logró reafirmar lo planteado por el mismo, lo cual facilitó la interpretación correcta de lo observado.
- Además, se llevó a cabo una entrevista con la Señora Rectora Magister Gladys Hidalgo y el Señor Vicerrector Lic. Orlando Iza de la Institución.

- Para solicitar el permiso previo para realizar las encuestas y la matriz de observación.
- Una vez aplicados los instrumentos de investigación, se procedió a la organización de la información obtenida, así como su respectiva tabulación, análisis e interpretación de los resultados obtenidos.
- Esto sirvió para la realización de la redacción y presentación de la discusión, de la cual se desprendieron las respectivas conclusiones y recomendaciones, y con ello finalmente se procedió al diseño de la propuesta.

#### **4.8 COMPROBACIÓN DE LOS SUPUESTOS**

Los supuestos se constituyen en instrumentos de trabajo de tipo descriptivo-explicito.

Por lo tanto se les asignó criterio matemático.

Su propósito fue cuantificar el fenómeno y explicarlo cualitativamente mediante el análisis relacionado de la información teórica con los datos de la investigación de campo.

La evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo permite:

- a) La comprobación o redefinición de la calidad deseada en las instituciones educativas.
- b) La comprobación del desempeño profesional de los docentes.
- c) La comprobación del desempeño profesional de los directivos
- d) La toma de decisiones para los correctivos acertados.

En cuanto a la comprobación de los supuestos se observa que el Colegio Nacional “Cumbayá” de educación básica y bachillerato, es de 73,371% que es B y equivale a Bueno, en función de los estándares de calidad.

Por lo que las hipótesis están rechazadas ya que la calidad de educación en el colegio es de Excelente.

- El actual desempeño profesional docente del Colegio Nacional “Cumbayá” de educación básica y bachillerato es de 80,287 que es A que es Excelente, en función de los estándares de calidad.
- El actual desempeño profesional directivo del Colegio Nacional “Cumbayá” de educación básica y bachillerato es de 66,456 que es B y equivale a Bueno, en función de los estándares de calidad.
- El desempeño de la institución es de 73,371 que es B y equivale a Buena.

En cuanto a los supuestos se puede analizar que el Colegio Nacional “Cumbayá” tiene una educación excelente pero que sus docentes y directivos deben estar continuamente innovándose por lo que se plantea la implementación de un **Seminario taller de integración a estudiantes con necesidades individuales a la educación regular dirigido a los docentes y directivos del Colegio Nacional “Cumbayá”**, con la finalidad de proveer las herramientas necesarias que les permita llegar a una mejor comprensión de la calidad de desempeño, práctica y desarrollo profesional, garantizando la excelencia académica que tiene como finalidad encontrar respuestas a la calidad de la educación en la toma de decisiones acertadas, para realizar una verdadera transformación de la educación desde las aulas y desarrollar una cultura de evaluación.

## PRESENTACIÓN DE RESULTADO, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

### 5.1 RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A DOCENTES Y DIRECTIVOS DEL COLEGIO NACIONAL “CUMBAYÁ”

**Tabla 1: INSTRUMENTO PARA LA AUTO EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA**

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES (43 Cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1		2		3		4		5				
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0	1	0,051	19	1,463	23	2,369	43	3,883	0,090
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	2	0	0	0	1	0,051	17	1,309	23	2,369	43	3,729	0,087
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0	2	0,102	18	1,386	23	2,369	43	3,857	0,090
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	0	0	8	0,616	35	3,605	43	4,221	0,098
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0	0	0	17	1,309	26	2,678	43	3,987	0,093
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0	1	0,051	16	1,232	26	2,678	43	3,961	0,092
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes.	0	0	0	0	4	0,204	19	1,463	20	2,06	43	3,727	0,087
<b>TOTAL</b>	----		----		----		----		----		----	27,365	0,636

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá

Elaborado: Dra. Ximena Patiño

**Tabla 2: INSTRUMENTO PARA LA AUTO EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS**

2. HABILIDADES PEDAGÓGICA Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES (43 Cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1		2		3		4		5				
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0	0	0	27	2,079	16	1,648	43	3,727	0,087
2.2. Seleccione los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	18	1,386	25	2,575	43	3,961	0,092
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	14	1,078	29	2,987	43	4,065	0,095
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	0	0	0	9	0,693	34	3,502	43	4,195	0,098
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0	0	0	12	0,924	31	3,193	43	4,117	0,096
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0	0	0	10	0,77	33	3,399	43	4,169	0,097
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0	0	0	15	1,155	28	2,884	43	4,039	0,094
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	0	0	0	2	0,102	15	1,155	26	2,678	43	3,935	0,092
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0	1	0,051	13	1,001	29	2,987	43	4,039	0,094
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0	2	0,102	9	0,693	32	3,296	43	4,091	0,095
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0	2	0,102	16	1,232	25	2,575	43	3,909	0,091
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.	0	0	0	0	1	0,051	22	1,694	20	2,06	43	3,805	0,088
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	0	3	0,153	16	1,232	24	2,472	43	3,857	0,090
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	1	0,03	1	0,051	16	1,232	25	2,575	43	3,884	0,090
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	2	0,102	18	1,386	23	2,369	43	3,857	0,090
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0	2	0,102	15	1,155	26	2,678	43	3,935	0,092

2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	0	1	0,051	11	0,847	31	3,193	43	4,091	0,095
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	0	0	14	1,078	29	2,987	43	4,065	0,095
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	3	0,153	12	0,924	28	2,884	43	3,961	0,092
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0	0	5	0,255	15	1,155	23	2,369	43	3,779	0,088
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0	0	2	0,102	22	1,694	19	1,957	43	3,753	0,087
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	2	0,05	6	0,306	15	1,155	20	2,06	43	3,573	0,083
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0	1	0,051	13	1,001	29	2,987	43	4,039	0,094
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:	0	0	0	0	1	0,051	11	0,847	31	3,193	43	4,091	0,095
2.24.1. Analizar	0	0	0	0	0	0	20	1,54	23	2,369	43	3,909	0,091
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0	0	0	15	1,155	28	2,884	43	4,039	0,094
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0	0	1	0,051	12	0,924	30	3,09	43	4,065	0,095
2.24.4. Observar.	0	0	0	0	2	0,102	10	0,77	31	3,193	43	4,065	0,095
2.24.5. Descubrir.	0	0	0	0	3	0,153	13	1,001	27	2,781	43	3,935	0,092
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	1	0,03	2	0,102	12	0,924	28	2,884	43	3,936	0,092
2.24.7. Argumentar.	0	0	0	0	2	0,102	13	1,001	28	2,884	43	3,987	0,093
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	0	2	0,102	12	0,924	29	2,987	43	4,013	0,093
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0	0	3	0,153	12	0,924	28	2,884	43	3,961	0,092
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0	0	3	0,153	13	1,001	27	2,781	43	3,935	0,092
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0	0	0	11	0,847	32	3,296	43	4,143	0,096
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0	0	0	12	0,924	31	3,193	43	4,117	0,096
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0	0	0	9	0,693	34	3,502	43	4,195	0,098
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0	1	0,051	15	1,155	27	2,781	43	3,987	0,093
2.24.15. Socializar.	0	0	0	0	1	0,051	11	0,847	31	3,193	43	4,091	0,095
2.24.16. Concluir.	0	0	0	0	0	0	10	0,77	33	3,399	43	4,169	0,097
2.24.17. Generalizar.	0	0	0	0	1	0,051	12	0,924	30	3,09	43	4,065	0,095
2.24.18. Preservar.	0	0	0	0	4	0,204	9	0,693	30	3,09	43	3,987	0,093
TOTAL	----		----		----		----		----		----	167,5	3,896

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño



**Tabla 3: AUTO EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL**

3. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN										TOTAL DOCE NTES (43 Cuestio narios)	VALOR ACION TOTAL	VALORA CIÓN PROME DIO
	1		2		3		4		5				
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0	0	0	16	1,232	27	2,781	43	4,013	0,093
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0	10	0,51	26	2,002	7	0,163	43	2,675	0,062
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0	3	0,153	30	2,31	5	0,116	38	2,579	0,068
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0	12	0,612	28	2,156	3	0,07	43	2,838	0,066
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0	3	0,153	39	3,003	2	0,047	44	3,203	0,073
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0	0	1	0,051	38	2,926	4	0,093	43	3,070	0,071
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	0	0	2	0,102	40	3,08	1	0,023	43	3,205	0,075
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0	0	12	0,612	28	2,156	3	0,07	43	2,838	0,066
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0	0	4	0,204	31	2,387	8	0,186	43	2,777	0,065
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	4	0,204	31	2,387	8	0,186	43	2,777	0,065
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0	3	0,153	35	2,695	5	0,116	43	2,964	0,069
<b>TOTAL</b>	---		---		---		---		---		---	32,93	0,772

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

**Tabla 4: AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES**

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES (1.03 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES (43 Cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1		2		3		4		5				
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	3	0	9	0,23	6	0,306	20	1,54	5	0,515	43	2,595	0,060
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	1	0	6	0,16	14	0,714	15	1,155	7	0,721	43	2,746	0,064
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	2	0	7	0,18	17	0,867	10	0,77	7	0,721	43	2,540	0,059
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	1	0	5	0,13	20	1,02	17	1,309		0	43	2,459	0,057
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	2	0	6	0,16	20	1,02	13	1,001	2	0,206	43	2,383	0,055
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	1	0	4	0,1	17	0,867	14	1,078	7	0,721	43	2,770	0,064
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	4	0	4	0,1	2	0,102	17	1,309	20	2,06	47	3,575	0,076
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	4	0,1	2	0,102	12	0,924	25	2,575	43	3,705	0,086
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	5	0	4	0,1	22	1,122	10	0,77	2	0,206	43	2,202	0,051
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante.	0	0	2	0,05	14	0,714	11	0,847	16	1,648	43	3,261	0,076
<b>TOTAL</b>	---		---		---		---		---		---	<b>28,23</b>	<b>0,650</b>

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

**Tabla 5: AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS**

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES (43 Cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1		2		3		4		5				
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0	0	1	0,051	15	1,155	27	2,781	43	3,987	0,093
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0	0	0	14	1,078	28	2,884	42	3,962	0,094
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0	0	0	30	2,31	13	1,339	43	3,649	0,085
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	2	0,102	15	1,155	26	2,678	43	3,935	0,092
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	0	0	25	1,925	18	1,854	43	3,779	0,088
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0	0	0	11	0,847	32	3,296	43	4,143	0,096
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0	0	0	17	1,309	27	2,781	44	4,090	0,093
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	0	0	15	1,155	28	2,884	43	4,039	0,094
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0	0	0	11	0,847	32	3,296	43	4,143	0,096
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0	0	0	0	0	13	1,001	30	3,09	43	4,091	0,095
<b>TOTAL</b>	----		----		----		----		----		----	<b>39,81</b>	<b>0,926</b>

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

**Tabla 6: AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD**

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCE NTES (43 Cuestio narios)	VALORAC ION TOTAL	VALORA CIÓN PROMED IO
	1		2		3		4		5				
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.	1	0	2	0,05	6	0,306	20	1,54	14	1,442	43	3,340	0,078
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	2	0,05	4	0,204	22	1,694	15	1,545	43	3,495	0,081
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	1	0,03	7	0,357	22	1,694	13	1,339	43	3,416	0,079
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	1	0,03	6	0,306	18	1,386	18	1,854	43	3,572	0,083
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	1	0,03	10	0,51	18	1,386	16	1,648	45	3,570	0,079
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	0	6	0,306	18	1,386	19	1,957	43	3,649	0,085
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0	6	0,306	15	1,155	22	2,266	43	3,727	0,087
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	10	0,51	15	1,155	18	1,854	43	3,519	0,082
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0	0	8	0,408	18	1,386	17	1,751	43	3,545	0,082
<b>TOTAL</b>	---		---		---		---		---		---	<b>31,83</b>	<b>0,737</b>

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

**Tabla 7: AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CLIMA DE TRABAJO**

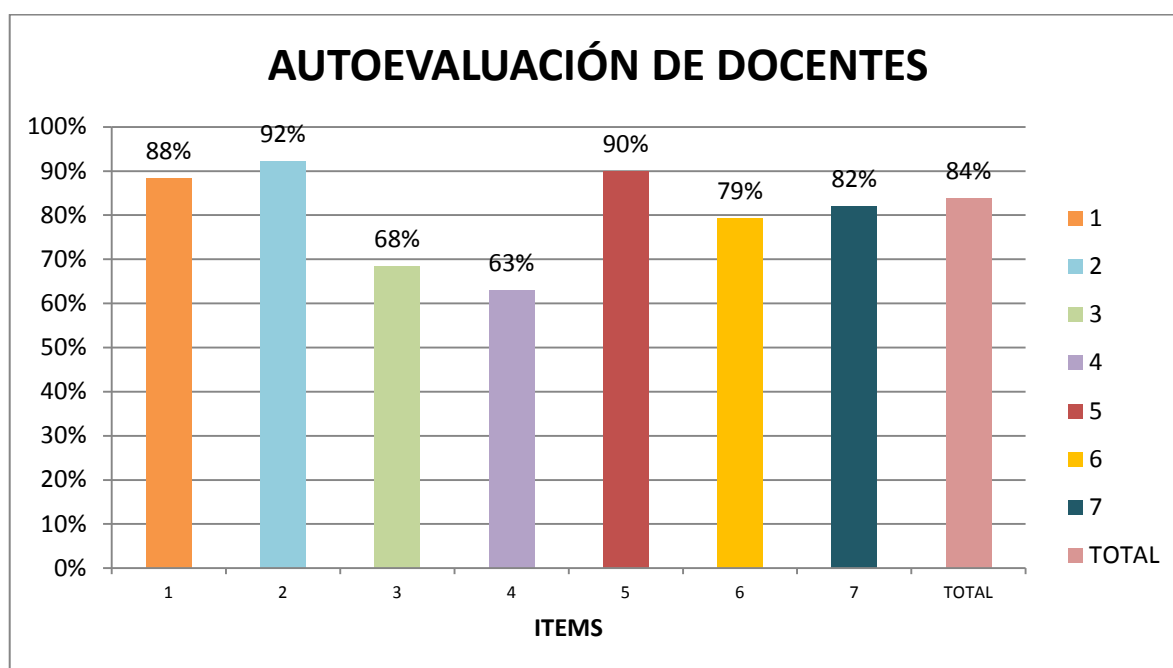
7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCEN TES (43 Cuestio narios)	VALOR ACION TOTAL	VALOR ACION PROM EDIO
	1		2		3		4		5				
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0	0	1	0,051	3	0,231	39	4,017	43	4,299	0,100
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0	0	0	17	1,309	26	2,678	43	3,987	0,093
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	10	0,26	18	0,918	12	0,924	3	0,309	43	2,411	0,056
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0	1	0,051	15	1,155	27	2,781	43	3,987	0,093
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	1	0,051	19	1,463	23	2,369	43	3,883	0,090
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0	0	0	18	1,386	25	2,575	43	3,961	0,092
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	20	0,52	10	0,51	6	0,462	7	0,721	43	2,213	0,051
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0	0	0	14	1,078	29	2,987	43	4,065	0,095
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0	3	0,153	12	0,924	28	2,884	43	3,961	0,092
<b>TOTAL</b>	----		----		----		----		----		----	<b>32,76</b>	<b>0,762</b>

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

**Gráfico 1: DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE AUTOEVALUACIÓN**

N.	DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:	PUNTAJE ITEM	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE %
1	SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	0,72	0,64	88%
2	HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	4,23	3,90	92%
3	DESARROLLO EMOCIONAL	1,13	0,77	68%
4	ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES	1,03	0,65	63%
5	APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,03	0,93	90%
6	RELACIONES CON LA COMUNIDAD	0,93	0,74	79%
7	CLIMA DE TRABAJO	0,93	0,76	82%
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>8,38</b>	<b>84%</b>

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño



Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

## **El desempeño profesional docente**

Son los lineamientos que debe cumplir todo docente competente en la práctica pedagógica de los aprendizajes de sus estudiantes.

La sociabilidad pedagógica es la base de la educación por lo que a ella le toca determinar los objetivos y medios del proceso pedagógico. El Desempeño Profesional Docente es un proceso formativo que permite el desarrollo continuo de los maestros, con el fin de lograr mejores aprendizajes en sus alumnos/as.

Es necesario contar con maestros bien preparados, que tome sus propias decisiones en beneficio de los estudiantes y pongan en práctica todos los conocimientos de técnicas, métodos, procesos dentro de las aulas y lograr aprender de manera efectiva en un clima de convivencia de paz y armonía.

Recordemos que la sociabilidad pedagógica es la base de la educación por lo que a ella le toca determinar los objetivos y medios del proceso pedagógico y en la investigación corresponde al 88% lo que nos da a conocer que los docentes se interrelacionan con sus alumnos.

Con respecto a habilidades de sociabilidad pedagógicas es del 92%, los maestros conocen sobre métodos, técnicas, procesos pedagógicos que utilizan y evalúan las estrategias didácticas que favorece al proceso de enseñanza aprendizaje de los alumnos.

Las competencias de la Autoevaluación de los docentes, en el desarrollo emocional la Institución obtuvo el 68% significa que los maestros deben desarrollar la inteligencia emocional para trabajar con los estudiantes.

En la dimensión que corresponde a la integración de los estudiantes con necesidades individuales es del 63% por lo que es necesario realizar seminarios, talleres de capacitación para atención de estos estudiantes.

El cumplimiento de normas y reglamentos, obtuvo el 90% que pertenece a la aplicación de normas y reglamentos, nos da a entender que los docentes ponen en práctica las normas y reglamentos dados por la institución y por el Ministerio de Educación.

En la dimensión interrelación con la comunidad es del 79% corresponde a la interrelación con la comunidad. Es necesario que los docentes se relacionen más con los padres de familia o representantes legales.

En la dimensión al clima de trabajo de los docentes la institución obtuvo el 83% la relacionan entre colegas y trabajan en equipo por áreas para mejorar la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje.



## INSTRUMENTO PARA LA COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

**Tabla 8: COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS**

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES (43 Cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1		2		3		4		5				
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	0	0	23	6,647	20	7,700	43	14,347	0,334
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0	0	0	0	15	4,335	28	10,780	43	15,115	0,352
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	0	0	8	2,312	35	13,475	43	15,787	0,367
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0	0	0	7	2,023	36	13,860	43	15,883	0,369
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	23	6,647	20	7,700	43	14,347	0,334
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	0	0	4	1,156	39	15,015	43	16,171	0,376
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	6	1,734	37	14,245	43	15,979	0,372
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0	0	0	0	7	2,023	36	13,860	43	15,883	0,369
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	28	0	9	0,864	6	1,152	0	0	0	0,000	43	2,016	0,047
<b>TOTAL</b>	----		----		----		----		----		----	125,52	2,919

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

**Tabla 9: COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS**

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES (43 Cuestionarios)	VALORACION TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1		2		3		4		5				
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	0	0	19	5,491	24	9,240	43	14,731	0,343
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	0	0	15	4,335	28	10,780	43	15,115	0,352
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o Quimestre.	0	0	0	0	0	0	12	3,468	31	11,935	43	15,403	0,358
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	0	0	0	12	3,468	31	11,935	43	15,403	0,358
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0	0	0	0	13	3,757	30	11,550	43	15,307	0,356
<b>TOTAL</b>	---		---		---		---		---		---	75,959	1,766

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

**Tabla 10: COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN**

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES (43 Cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1		2		3		4		5				
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0	0	0	0	23	6,647	20	7,700	43	14,347	0,334
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	0	0	0	24	6,936	19	7,315	43	14,251	0,331
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	0	0	0	24	6,936	19	7,315	43	14,251	0,331
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	0	0	0	22	6,358	21	8,085	43	14,443	0,336
<b>TOTAL</b>	----		----		----		----		----		----	57,292	1,332
<b>TOTAL</b>	----		----		----		----		----		----	100,23	2,331

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

**Tabla 11: COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL**

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES (43 Cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1		2		3		4		5				
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0	0	0	20	5,78	23	8,855	43	14,635	0,340
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0	0	0	14	4,046	29	11,16	43	15,211	0,354
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0	0	0	10	2,89	33	12,70	43	15,595	0,363
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	0	0	0	10	2,89	33	12,70	43	15,595	0,363
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	18	5,202	25	9,625	43	14,827	0,345
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	0	10	1,92	19	5,491	14	5,390	43	12,801	0,298
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	0	15	2,88	21	6,069	7	2,695	43	11,644	0,271
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	13	2,49	25	7,225	5	1,925	43	11,646	0,271
<b>TOTAL</b>	----		----		----		----		----		----	111,95	2,604

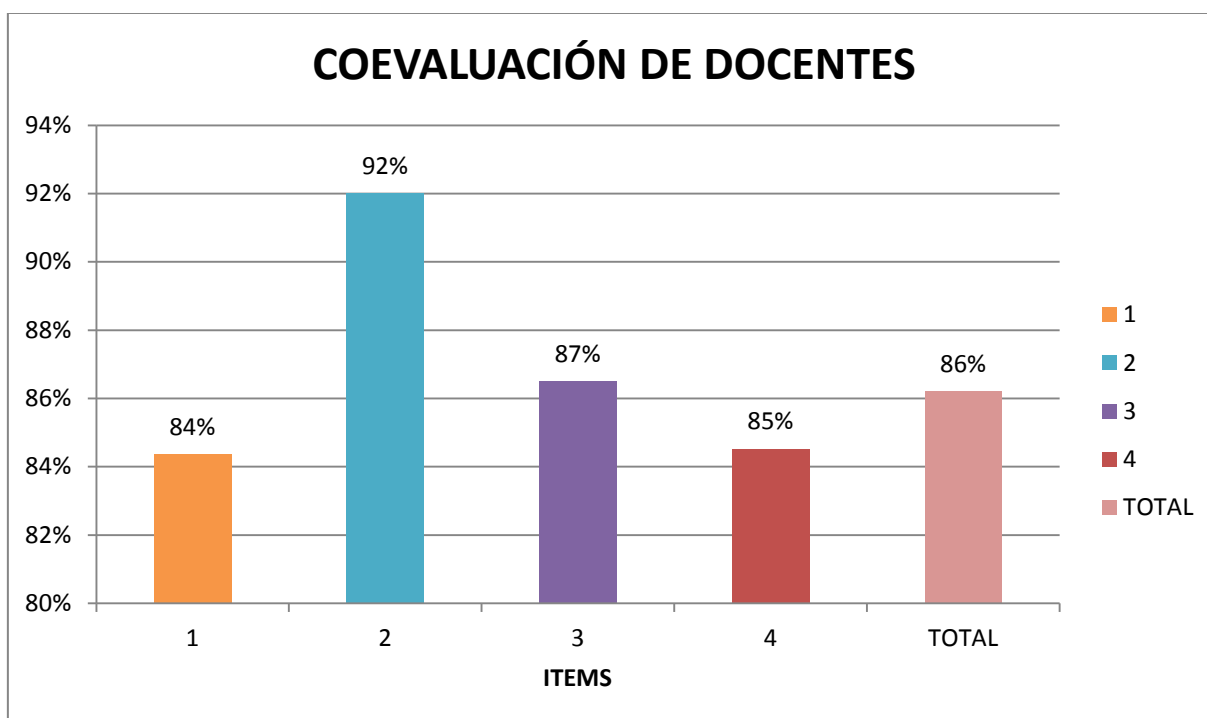
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>	<b>8,622</b>
---------------------------------	--------------

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

**Gráfico 2: DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE - COEVALUACIÓN DE DOCENTES**

N.	DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:	PUNTAJE ITEM	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE %
1	DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	3,46	2,92	84%
2	CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,92	1,77	92%
3	DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	1,54	1,33	87%
4	DESARROLLO EMOCIONAL	3,08	2,60	85%
TOTAL	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>8,62</b>	<b>86%</b>

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño



Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá

Elaborado: Dra. Ximena Patiño

### **La coevaluación de docentes**

En el desempeño profesional docente puede ejercitar y desarrollar destrezas básicas, donde interviene el aprendizaje y se propicia la autoevaluación la coevaluación del desempeño docente para mejorar el aprendizaje que le permita establecer habilidades propias del quehacer educativo.

Por esto es necesario evaluar el desempeño docente, entendido este como el conjunto de competencias, habilidades que tiene el docente para desarrollar el aprendizaje en sus alumnos.

En cuanto al desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, la Institución alcanzo el 84% lo que facilita el proceso de enseñanza aprendizaje los docentes ponen en práctica los métodos y las técnicas adecuadas en beneficio de los estudiantes.

El cumplimiento de normas y reglamentos, obtuvo un 92% lo que significa que los maestros conocen los reglamentos y las leyes de educación lo que les permite poner en práctica en caso que sea necesario.

En las disposiciones de cambio en educación es el 87% ya que los maestros deben estar continuamente capacitándose de acuerdo a los requerimientos de la sociedad, por lo que todo docente debe ser investigador e innovador de los procesos de cambio.

En la dimensión de desarrollo emocional es el 86% es muy importante que en la institución exista un buen clima de trabajo para poder trabajar en equipo en beneficio de los estudiantes.

Se puede concluir que los docentes del Colegio Nacional “Cumbayá” ponen en práctica en las aulas los métodos, técnicas y procedimientos pedagógicos y didácticos en beneficio de los estudiantes.

## INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR

**Tabla 12: EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS O DIRECTOR: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA**

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DIRECTIVOS (215 Cuestionarios)	VALORACION TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1		2		3		4		5				
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0	1	0,148	69	15,25	145	42,78	215	58,172	0,271
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	10	0	15	1,11	154	22,79	36	7,956	0	0	215	31,858	0,148
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	109	24,09	106	31,27	215	55,359	0,257
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	0	0	0	108	23,87	107	31,57	215	55,433	0,258
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	109	24,09	106	31,27	215	55,359	0,257
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	100	22,1	115	33,93	215	56,025	0,261
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	0	0	87	19,23	128	37,76	215	56,987	0,265
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	0	0	0	81	17,9	134	39,53	215	57,431	0,267
<b>TOTAL</b>	----		----		----		----		----		----	428,624	1,991

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

**Tabla 13: EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR:  
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES**

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES ( 2.06 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DIREC TIVOS (215 Cuestion arios)	VALORACI ON TOTAL	VALORA CIÓN PROME DIO
	1		2		3		4		5				
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	0	0	50	11,05	165	48,68	215	59,725	0,278
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	0	0	47	10,39	168	49,56	215	59,947	0,279
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	82	18,12	133	39,24	215	57,357	0,267
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	80	5,92	121	17,91	8	1,768	6	1,77	215	27,366	0,127
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	3	0,22	40	3,256	1	33,15	40	11,8	215	48,428	0,225
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	4	0	83	6,14	103	15,24	20	4,42	5	1,475	215	27,281	0,127
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	2	0,14	25	3,7	163	36,02	25	7,375	215	47,246	0,220
<b>TOTAL</b>	----		----		----		----		----		----	<b>327,35</b>	<b>1,523</b>

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

**Tabla 14: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR:  
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS**

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS ( 2.94 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DIREC TIVOS (215 Cuestionari os)	VALORACI ON TOTAL	VALORACI ÓN PROMEDIO
	1		2		3		4		5				
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	0	0	48	10,61	167	49,27	215	59,873	0,278
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	0	0	48	10,61	167	49,27	215	59,873	0,278
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	0	0	73	16,13	142	41,89	215	58,023	0,270
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	0	0	57	12,6	158	46,61	215	59,207	0,275
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	0	0	104	22,98	111	32,75	215	55,729	0,259
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	0	0	0	87	19,23	128	37,76	215	56,987	0,265
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	90	19,89	125	36,88	215	56,765	0,264
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	0	0	77	17,02	138	40,71	215	57,727	0,268
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0	0	0	75	16,58	140	41,3	215	57,875	0,269
3.10.Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0	0	0	72	15,91	143	42,19	215	58,097	0,270
<b>TOTAL</b>	----		----		----		----		----		----	<b>580,156</b>	<b>2,698</b>

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

**Tabla 15: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS**

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS ( 1.47 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DIRECTIVOS (215 Cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1		2		3		4		5				
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	0	0	54	11,93	161	47,5	215	59,429	0,276
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	0	0	58	12,82	157	46,32	215	59,133	0,275
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	0	0	0	119	26,3	96	28,32	215	54,619	0,254
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	0	0	0	118	26,08	97	28,62	215	54,693	0,254
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0	0	0	115	25,42	100	29,5	215	54,915	0,255
<b>TOTAL</b>	----		----		----		----		----		----	<b>282,89</b>	<b>1,315</b>

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

**Tabla 16: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD**

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DIRECTIVOS (215 Cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1		2		3		4		5				
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	78	17,24	137	29,5	215	57,63	0,268
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0	0	14	1,036	93	20,55	108	31,86	215	54,48	0,253
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0	2	2,96	93	20,55	120	35,4	215	56,249	0,262
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	102	22,54	113	33,34	215	55,877	0,260
<b>TOTAL</b>	----		----		----		----		----		----	<b>224,26</b>	<b>1,043</b>

**PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS**

**8,757**

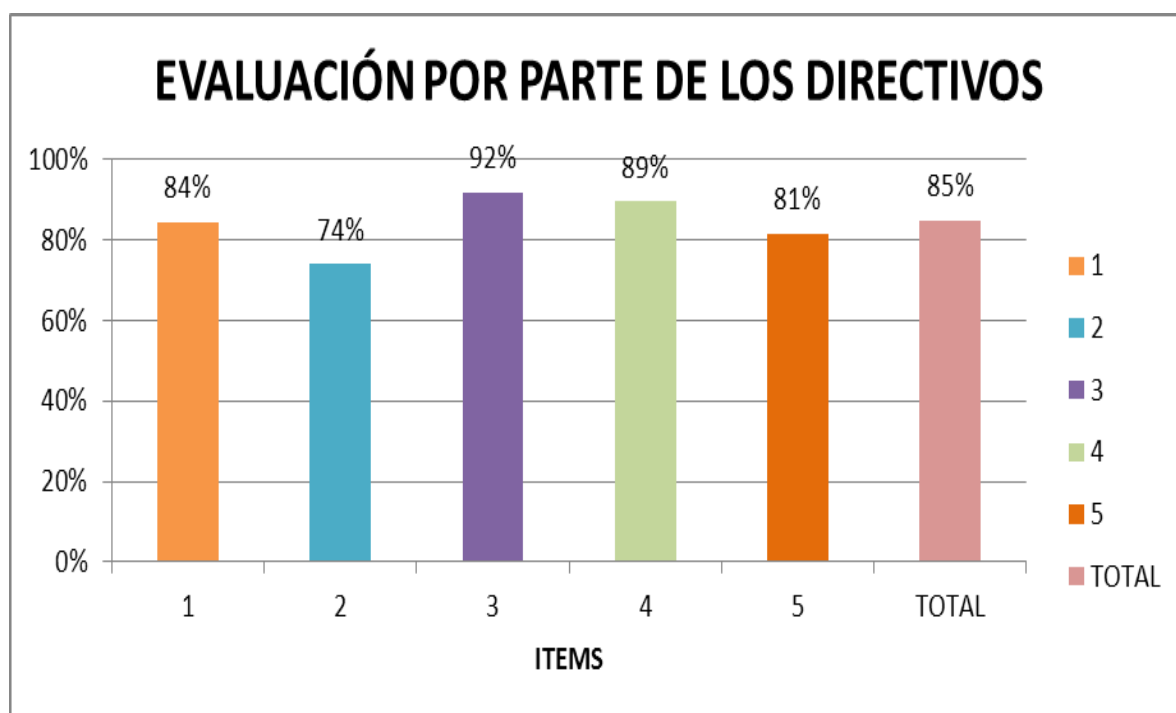
Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño



**Gráfico 3: DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE - EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS (RECTOR O DIRECTOR, VICERRECTOR O SUBDIRECTOR Y 3 VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO) (10 PTOS)**

N.	DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:	PUNTAJE ITEM	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE %
1	SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	2,35	1,98	84%
2	ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	2,06	1,52	74%
3	HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	2,94	2,70	92%
4	APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,47	1,32	89%
5	RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	1,18	0,96	81%
<b>TOTAL</b>	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>8,48</b>	<b>85%</b>

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño



Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

## **Evaluación de docentes por parte de los directivos**

Los Directores o Rectores deben evaluar a los docentes para saber cómo está la calidad de la educación en la institución que dirigen.

Por ello, la evaluación de docentes implica el uso de técnicas, métodos y procesos pedagógicos y didácticos como los portafolios de evidencias, así como la intervención de las Autoridades del Centro Educativo.

Además, los Rectores o Directores puede monitorear los avances que se hagan dentro de las aulas de cada Institución Educativa, un buen sistema de evaluación debe ser permanente, el que aportará elementos valiosos para que alumnos, maestros, autoridades y padres de familia logren que la educación sea de la mejor calidad posible.

En lo que corresponde a sociabilidad pedagógica es el 84% esto nos da a conocer que los maestros conocen sobre el proceso de enseñanza aprendizaje y que están continuamente preparándose.

En lo que es a atención a estudiantes con necesidades individuales es del 74%, los docentes deben prepararse en esta área para poder lograr una verdadera integración de estos estudiantes ya que la educación es un derecho de todos y estos estudiantes tienen los mismos derechos y oportunidades de acuerdo con la práctica del buen vivir.

En la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas la institución alcanzo 92%, los maestros de la institución ponen en práctica las técnicas, métodos y procedimientos pedagógicos y didácticos en el proceso de enseñanza aprendizaje en beneficio de los jóvenes que asisten a esta Institución.

En la aplicación a normas y reglamento la Institución obtuvo el 89% es muy importante que los docentes conozcan de las normas y el reglamento de Educación tanto de la Institución como del Ministerio de Educación.

En la dimensión relación con la comunidad 81% es de relación con la comunidad los docentes deben involucrarse en las actividades de la comunidad y participar con los representantes legales de los estudiantes.

## INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

**Tabla 16: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS**

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES (437 Cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1		2		3		4		5				
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	2	0	11	1,81	14	4,80	97	49,8	313	214	437	271,26	0,62
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	4	0	13	2,22	17	5,83	106	54,4	297	203	437	266,28	0,61
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	4	0	3	5,10	24	8,23	122	62,7	284	194	437	266,28	0,61
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	4	0	15	2,57	17	5,83	143	73,5	258	177	437	258,89	0,59
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	7	0	8	1,37	16	5,49	145	74,5	261	179	437	260,43	0,60
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	6	0	10	1,71	31	1,06	150	77,1	240	164	437	254,08	0,58
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	24	0	23	3,93	25	8,58	147	75,5	218	149	437	237,61	0,54
1.8. Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades:		0	7	1,20	16	5,49	132	67,8	266	182	437	257,01	0,59
1.8.1. Analizar.	5	0	6	1,03	12	4,12	129	66,3	285	195	437	266,96	0,61
1.8.2. Sintetizar.	4	0	10	1,71	22	7,55	145	74,5	256	175	437	259,40	0,59
1.8.3. Reflexionar.	3	0	6	1,03	20	6,86	117	60,1	291	199	437	267,65	0,61
1.8.4. Observar.	3	0	3	5,10	17	5,83	122	62,7	292	200	437	269,36	0,62
1.8.5. Descubrir.	6	0	13	2,22	26	8,92	136	69,9	256	175	437	256,66	0,59
1.8.6. Redactar con claridad.	5	0	11	1,88	17	5,83	162	83,2	242	166	437	256,99	0,59
1.8.7. Escribir correctamente.	5	0	7	1,20	18	6,17	142	72,9	265	181	437	262,15	0,60
1.8.8. Leer comprensivamente.	2	0	8	1,37	15	5,15	131	67,3	281	192	437	266,61	0,61
<b>TOTAL</b>	----		----	----	----	----	----	----	----	----	----	4177,62	9,560

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

**Tabla 17: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES:  
HABILIDADES DE SOCIABILIZACIÓN PEDAGÓGICA**

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES (437 Cuestionarios)	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1		2		3		4		5				
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	4	0	10	1,71	18	6,174	154	79,16	251	172,18	437	259,22	0,593
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	4	0	8	1,36	18	6,174	128	65,79	279	191,39	437	264,72	0,606
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase	4	0	14	2,39	20	6,86	135	69,39	264	181,10	437	259,74	0,594
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	10	0	10	1,71	27	9,261	135	69,39	255	174,9	437	255,29	0,584
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	12	0	20	3,42	35	12,01	133	68,36	237	162,58	437	246,36	0,564
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje	10	0	11	1,88	18	6,174	145	74,53	253	173,55	437	256,14	0,586
<b>TOTAL</b>	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	1541,50	3,527

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá

Elaborado: Dra. Ximena Patiño

**Tabla 18: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES**

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES (437 Cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1		2		3		4		5				
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	100	0	26	4,446	38	13,03	104	53,46	169	115,93	437	186,87	0,428
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	33	0	94	16,07	39	13,38	110	56,54	161	110,44	437	196,43	0,450
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	28	0	36	6,156	95	32,59	100	51,4	178	122,10	437	212,24	0,486
3.4. Envía tareas extras a la casa.	20	0	26	4,446	78	26,75	113	58,08	200	137,2	437	226,48	0,518
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	41	0	28	4,788	92	31,56	109	56,03	167	114,56	437	206,93	0,474
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	35	0	26	4,446	89	30,53	113	58,08	174	119,36	437	212,41	0,486
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.	7	0	28	4,788	40	13,72	160	82,24	202	138,57	437	239,32	0,548
<b>TOTAL</b>	----		----		----		----		----		----	1480,7	3,388

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá

Elaborado: Dra. Ximena Patiño

**Tabla 19: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES**

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENTES (437 Cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1		2		3		4		5				
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	3	0	12	2,052	8	2,744	189	97,15	225	154,35	437	256,29	0,586
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	7	0	6	1,026	14	4,802	99	50,89	311	213,34	437	270,06	0,618
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	6	0	12	2,052	14	4,802	108	55,51	297	203,74	437	266,10	0,609
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	9	0	9	1,539	14	4,802	151	77,61	254	174,24	437	258,19	0,591
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirlos en forma verbal o física.	10	0	12	2,052	14	4,802	131	67,33	270	185,22	437	259,40	0,594
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	8	0	88	15,05	8	2,744	37	19,02	296	203,05	437	239,86	0,549
<b>TOTAL</b>	----		----		----		----		----		----	1549,9	3,547
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>												<b>20,002</b>	

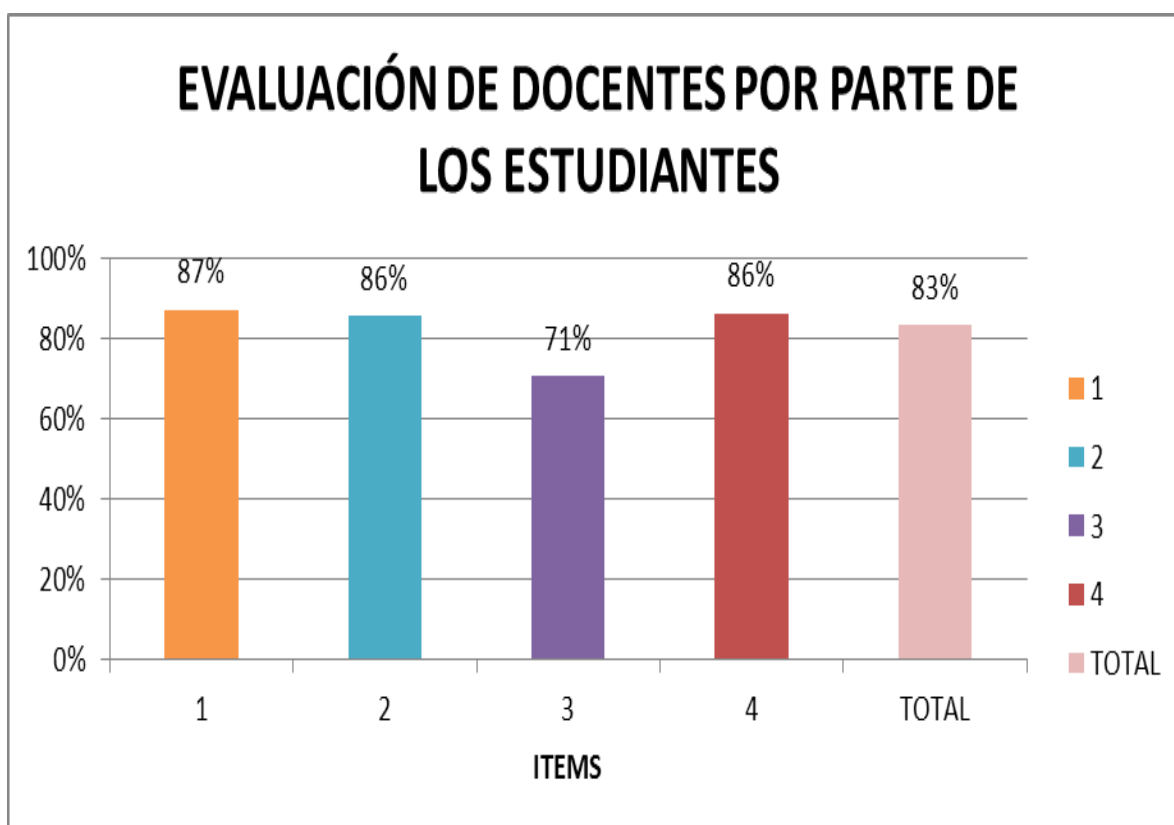
Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá

Elaborado: Dra. Ximena Patiño

**Gráfico 4: DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE - EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES**

N.	DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:	PUNTAJE ITEM	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE %
1	HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	10,97	9,56	87%
2	HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	4,12	3,53	86%
3	ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	4,80	3,39	71%
4	RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES	4,11	3,55	86%
<b>TOTAL</b>	<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>20,02</b>	<b>83%</b>

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño



Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

## **Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes**

La evaluación de calidad de desempeño profesional docente tiene que ver directamente con el rendimiento de los estudiantes, los mismos que pueden evaluar a los docentes de acuerdo como dictan las clases, tomo en cuenta la aplicación de técnicas, métodos y procedimientos en el proceso de enseñanza aprendizaje.

En cuanto al desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas la institución obtuvo el 87% los docentes conocen las técnicas y métodos para dar su asignatura lo que favorece en el proceso de enseñanza aprendizaje para los estudiantes.

En dimensión de habilidades de sociabilización pedagógica el porcentaje es 86% que es excelente para un aprendizaje significativo, además los docentes conocen la asignatura que están dando a los estudiantes.

Esta dimensión esta en relación con el eje la Educación Inclusiva, la institución obtuvo el 71% por lo que es necesario trazar un plan de capacitación atreves de talleres para lograr la inclusión de estos estudiantes al sistema educativo regular ya que estos estudiantes deben ser tratados como personas y seres humanos.

Se puede concluir que las relaciones con los estudiantes los docentes obtuvieron el 83% en la actualidad la sociedad exige una educación de calidad con calidez y esto se debe orientar desde las aulas ya que los estudiantes deben ser libres, críticos, creativos e investigadores para lograr la transformación educativa requerida por la sociedad de un mundo globalizado.

**INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA DE FAMILIA**

**Tabla 20: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD**

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL REPRESENTANTES (263 Cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1		2		3		4		5				
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	11	0	8	1,688	81	34,10	79	49,92	84	70,812	263	156,529	0,595
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	6	0	13	2,743	52	21,89	140	88,48	52	43,836	263	156,95	0,596
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	6	0	13	2,743	58	24,41	114	72,04	72	60,69	263	159,90	0,608
<b>TOTAL</b>	----		----		----		----		----		----	<b>473,38</b>	<b>1,800</b>

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

**Tabla 21: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: NORMAS Y REGLAMENTOS**

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL REPRESENTANTES (263 Cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1		2		3		4		5				
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	0	3	0,633	5	2,105	25	16,432	229	193,047	263	212,21	0,807
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	1	0	2	0,422	5	2,105	43	27,176	212	178,716	263	208,41	0,792
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	1	0	5	1,055	8	3,368	47	29,704	202	170,26	263	162,42	0,618
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	1	0	4	0,844	80	33,68	105	66,360	73	61,539	263	162,42	0,618
<b>TOTAL</b>	----		----		----		----		-----		----	<b>787,87</b>	<b>2,994</b>

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño



**Tabla 22: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA**

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL REPRESENTANTES (263 Cuestionarios)	VALORACION TOTAL	VALORACION PROM EDIO
	1		2		3		4		5				
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	1	0	4	0,844	17	7,157	56	35,39	185	155,95	263	199,34	0,758
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	3	0	4	0,844	9	3,789	63	39,82	184	155,11	263	199,56	0,759
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	16	3,376	8	3,368	53	33,5	186	156,79	263	197,03	0,749
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	1	0	3	0,633	15	6,315	135	85,32	109	91,887	263	184,15	0,700
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	10	0	12	2,532	232	97,67	9	5,688	0	0,000	263	105,89	0,403
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	16	0	8	1,688	210	88,41	14	8,848	15	12,645	263	111,59	0,424
<b>TOTAL</b>	----		----		----		----		----		----	<b>997,58</b>	<b>3,793</b>

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá

Elaborado: Dra. Ximena Patiño

**Tabla 23: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES**

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL REPRESENTANTES (263 Cuestionarios)	VALORACION TOTAL	VALORACION PROM EDIO
	1		2		3		4		5				
3.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	6	0	4	0,844	78	32,83	100	63,20	75	63,22	263	160,10	0,609
3.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	13	0	8	1,688	209	87,98	20	12,64	13	10,95	263	113,27	0,431
3.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	14	0	15	3,165	201	84,62	23	14,53	10	8,430	263	110,75	0,421
3.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	12	0	8	1,688	196	82,51	23	14,53	24	20,23	263	118,97	0,452
3.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	5	0	6	1,266	43	18,10	138	87,21	71	59,85	263	166,43	0,633
3.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	10	0	6	1,266	8	3,368	67	42,34	172	144,99	263	191,97	0,730
<b>TOTAL</b>	----		----		----		----		----		----	<b>861,51</b>	<b>3,276</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>													<b>11,83</b>

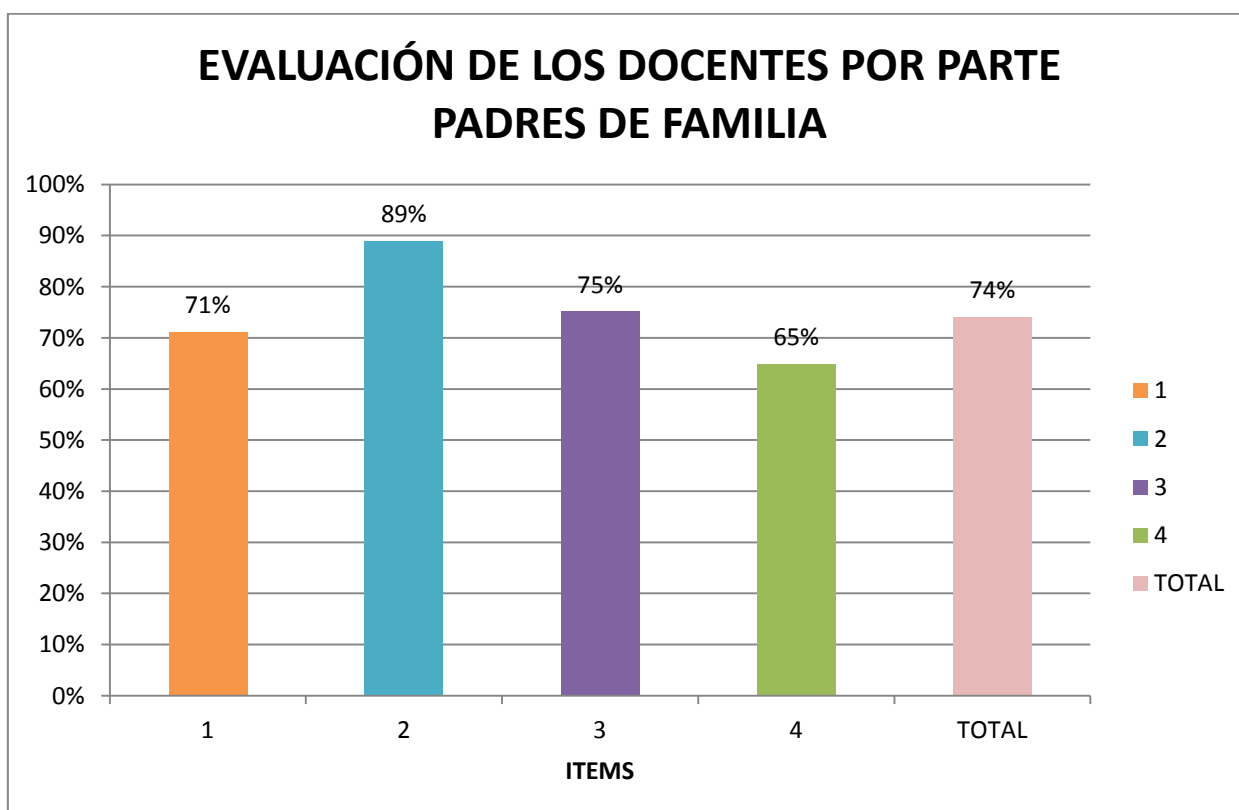
Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá

Elaborado: Dra. Ximena Patiño

**Gráfico 5: DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE - EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES**

N.	DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:	PUNTAJE ITEM	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE %
1	RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	2,53	1,80	71%
2	NORMAS Y REGLAMENTOS	3,37	2,99	89%
3	SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	5,05	3,79	75%
4	ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDIALES	5,05	3,28	65%
TOTAL	<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>11,86</b>	<b>74%</b>

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño



Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

## **Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes**

El docente debe establecer vínculos con los padres de familia y la comunidad.

Los padres de familia deben estar continuamente comunicándose con los profesores que dictan clases a sus representados.

Los padres de familia tienen la obligación de participar activamente en el aprendizaje de sus hijos y pedir información en cuanto al rendimiento escolar de su representado.

De acuerdo con la investigación realizada en dimensión de relaciones con los estudiantes obtuvieron el 67% en la actualidad el docente debe interrelacionarse con los representantes legales de los estudiantes y trabajar conjuntamente en beneficio de los estudiantes.

El cumplimiento de normas y reglas los docentes alcanzaron el 85%, todo maestro debe conocer las normas y el reglamento para poder aplicarlo cuando a merite por lo que debe conocer las normas y reglamentos de la Institución así como también el reglamento del Ministerio de Educación.

En la dimensión de atención a estudiantes con necesidades individuales los maestro alcanzaron el 65%, es necesario que los docentes conozcan el manejo de estos estudiantes para poder integrarles a la educación regular para que ellos tengan las mismas oportunidades de educarse y ser productivos dentro de la sociedad.

## MATRIZ DE EVALUACIÓN: OBSERVACIÓN DE LA CLASE DEL DOCENTE

**Tabla 25: OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE:  
ASIGNATURA DE LA HORA DE CLASE OBSERVADA**

- Matemática  
 Lenguaje  
 Ciencias Naturales  
 Ciencias Sociales  
 Historia  
 Literatura  
 Biología  
 Física  
 Química  
 Informática  
 Inglés  
 Otras
- AÑO O CURSO DONDE ESTA ENSEÑANDO EL DOCENTE
- Educación Básica
- 8 EB             9 EB         10 EB  
 1 Bach         2 Bach     3 Bach

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

**Tabla 26: OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE:  
ACTIVIDADES INICIALES**

N.	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
		Sí	No
	<b>El docente:</b>		
1	Presenta el plan de clase al observador.	33	10
2	Inicia su clase puntualmente.	35	8
3	Revisa las tareas enviadas a la casa.	41	2
4	Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	37	6
5	Presenta el tema de clase a los estudiantes.	36	7
6	Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	29	14
Total respuestas		211	47
Puntaje total.		<b>263,7</b>	<b>0,00</b>
<b>Puntaje promedio.</b>		<b>6,13</b>	<b>0,00</b>

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

**Tabla 27: OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE**

N.	CRITERIOS DE EVALUACIÓN <b>El docente:</b>	VALORACIÓN	
		Sí	No
1	Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	25	18
2	Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	21	22
3	Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	39	4
4	Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	37	6
5	Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	30	13
6	Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	25	18
7	Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	40	3
8	Evidencia seguridad en la presentación del tema.	39	4
9	Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	37	6
10	Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	41	3
11	Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	34	14
12	Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	29	14
13	Envía tareas	39	4
Total respuestas		436	129
Puntaje total.		<b>545,0</b>	<b>0,00</b>
<b>Puntaje promedio.</b>		<b>12,67</b>	<b>0,00</b>

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

**Tabla 28: OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: AMBIENTE EN EL AULA**

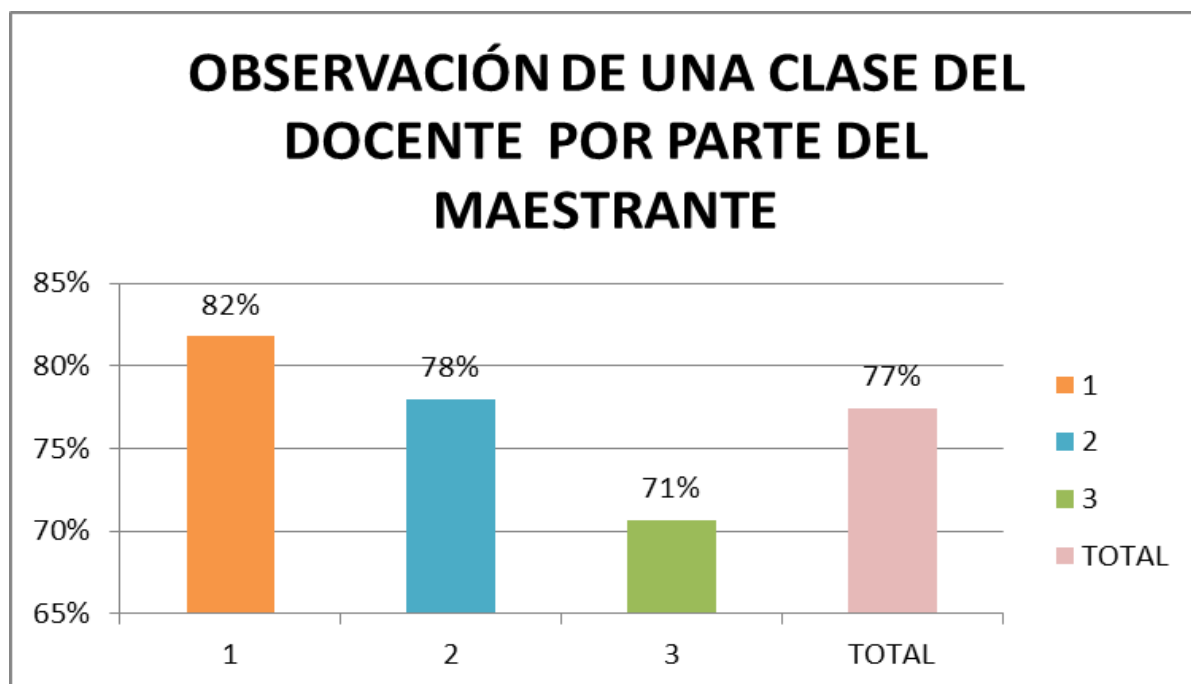
N.	CRITERIOS DE EVALUACIÓN <b>El docente:</b>	VALORACIÓN	
		Sí	No
1	Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	25	18
2	Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	21	22
3	Valora la participación de los estudiantes.	39	4
4	Mantiene la disciplina en el aula.	37	6
5	Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	30	13
Total respuestas		152	63
Puntaje total.		<b>190,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Puntaje promedio.</b>		<b>4,42</b>	<b>0,00</b>

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

**Gráfico 6: OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE**

N.	DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:	PUNTAJE ITEM	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE %
1	ACTIVIDADES INICIALES	7,50	6,13	82%
2	PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	16,25	12,67	78%
3	AMBIENTE EN EL AULA	6,25	4,42	71%
<b>TOTAL</b>	<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>23,23</b>	<b>77%</b>

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño



Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

## **Observación de una clase del docente por parte del maestrante**

Las habilidades pedagógico-didácticas facilitan procesos de aprendizaje en la educación y la enseñanza tanto en los métodos, técnicas de los proceso pedagógico, en los cuales se aplican también los conocimientos teóricos-prácticos.

El maestro debe utilizar la tecnología como estrategia para mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje.

El maestro en sus clases debe aplicar el conjunto de competencias, habilidades y destrezas que sean necesarias para desarrollar el aprendizaje en sus alumnos.

Además se tiene que aplicar las técnicas, métodos y procedimientos adecuados para un aprendizaje efectivo.

El docente tiene la responsabilidad de continuamente actualizarse en sus conocimientos, ser investigador de acuerdo a los requerimientos de sus alumnos, y los avances de la tecnología.

En este sentido el rol de los docentes es fundamental en el desarrollo de aprendizajes de calidad.

En la dimensión relaciones con los estudiantes los maestros obtuvieron el 82%, los docentes deben poner en práctica todos los conocimientos y esto debe realizarlo desde las actividades iniciales de una hora clase.

En cuanto a la importancia del proceso de enseñanza aprendizaje los docentes alcanzaron el 78%, los maestros deben llegar al estudiante con el aprendizaje significativo y aplicar todos los conocimientos de técnicas y métodos para lograr el desarrollo de competencias, habilidades y destrezas de los estudiantes.

En la dimensión ambiente en el aula los maestros de la institución obtuvieron el 71 %, los docentes deben crear un óptimo ambiente de aprendizaje en el aula para lograr un verdadero aprendizaje de los alumnos.

## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

### *Instrumento de evaluación del Director o Rector*

**Tabla 29: AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR: COMPETENCIAS GERENCIALES**

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (14.65 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DIRECTIVO (5 Cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1		2		3		4		5				
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	2	0,232	1	0,175	2	0,446	5	0,853	0,170
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	3	0	0	0	0	0	0	0	2	0,446	5	0,446	0,089
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	3	0	0	0	0	0	1	0,175	1	0,223	5	0,398	0,079
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	3	0	0	0	0	0	0	0	2	0,446	5	0,446	0,089
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	3	0	0	0	0	0	0	0	2	0,446	5	0,446	0,089
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	3	0	0	0	0	0	0	0	2	0,446	5	0,446	0,089
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	3	0	0	0	0	0	0	0	2	0,446	5	0,446	0,089
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	3	0	0	0	0	0	0	0	2	0,446	5	0,446	0,089
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	1	0,175	4	0,892	5	1,067	0,213
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	3	0,174	0	0	0	0	2	0,446	5	0,62	0,124
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	3	0,525	2	0,446	5	0,971	0,194
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	3	0	0	0	0	0	0	0	2	0,446	5	0,446	0,089 2
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	3	0,174	0	0	0	0	2	0,446	5	0,62	0,124
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	3	0,174	0	0	0	0	2	0,446	5	0,62	0,124
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223



1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	4	0	0	0	0	0	0	0	1	0,223	5	0,223	0,044
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	4	0	0	0	0	0	0	0	1	0,223	5	0,223	0,044
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	3	0,174	0	0		0	2	0,446	5	0,62	0,124
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	4	0	0	0	0	0	0	0	1	0,223	5	0,223	0,044
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	4	0	0	0	0	0	0	0	1	0,223	5	0,223	0,044
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	4	0	0	0	0	0	0	0	1	0,223	5	0,223	0,044
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	3	0,174	0	0	0	0	2	0,446	5	0,62	0,124
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	4	0	0	0	0	0	0	0	1	0,223	5	0,223	0,044
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	3	0	0	0	0	0	0	0	2	0,446	5	0,446	0,089
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	3	0,348	0	0	2	0,446	5	0,794	0,158
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	3	0	0	0	0	0	0	0	2	0,446	5	0,446	0,089
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	3	0,525	2	0,446	5	0,971	0,194
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	3	0,174	0	0		0	2	0,446	5	0,62	0,124
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	3	0,348	0	0	2	0,446	5	0,794	0,158
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	3	0,348	0	0	2	0,446	5	0,794	0,158
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	4	0	0	0	0	0	0	0	1	0,223	5	0,223	0,044
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	4	0,7	1	0,223	5	0,923	0,184
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	4	0,7	1	0,223	5	0,923	0,184

1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	4	0,7	1	0,223	5	0,923	0,184
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	4	0,232	0	0	0	0	1	0,223	5	0,455	0,091
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	4	0,232	0	0	0	0	1	0,223	5	0,455	0,091
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	4	0	0	0	0	0	0	0	1	0,223	5	0,223	0,044 6
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	4	0	0	0	0	0	1	0,175	0	0	5	0,175	0,035
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	3	0	0	0	0	0	0	0	2	0,446	5	0,446	0,089
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	3	0	0	0	0	0	0	0	2	0,446	5	0,446	0,089
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.	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	4	0	0	0	0	0	0	0	1	0,223	5	0,223	0,044
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	4	0	0	0	0	0	0	0	1	0,223	5	0,223	0,044
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	4	0	0	0	0	0	0	0	1	0,223	5	0,223	0,044
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	4	0	0	0	0	0	0	0	1	0,223	5	0,223	0,044
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.	4	0	0	0	0	0	0	0	1	0,223	5	0,223	0,044
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	4	0	0	0	0	0	0	0	1	0,223	5	0,223	0,044
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	45,497	9,099

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

**Tabla 30: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DIRECTIVO (5 Cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1		2		3		4		5				
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	3	0	1	0,058	0	0	0	0	1	0,223	5	0,281	0,056
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	3	0	0	0	1	0,116	0	0	1	0,223	5	0,339	0,067
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	3	0	0	0	1	0,116	0	0	1	0,223	5	0,339	0,067
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	3	0	0	0	1	0,116	0	0	1	0,223	5	0,339	0,067
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	3	0	0	0	0	0	0	0	2	0,446	5	0,446	0,092
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	3	0	0	0	0	0	5	1,115	8	1,115	0,139
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	3	0	0	0	0	0	0	0	2	0,446	5	0,446	0,0892
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	3	0	0	0	0	0	0	0	2	0,446	5	0,446	0,0892
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
<b>TOTAL</b>	----		----		----		----		--			<b>10,410</b>	<b>2,088</b>

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

**Tabla 31: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DIRECTIVO (5 Cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1		2		3		4		5					
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
<b>TOTAL</b>	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	10,035	2,007

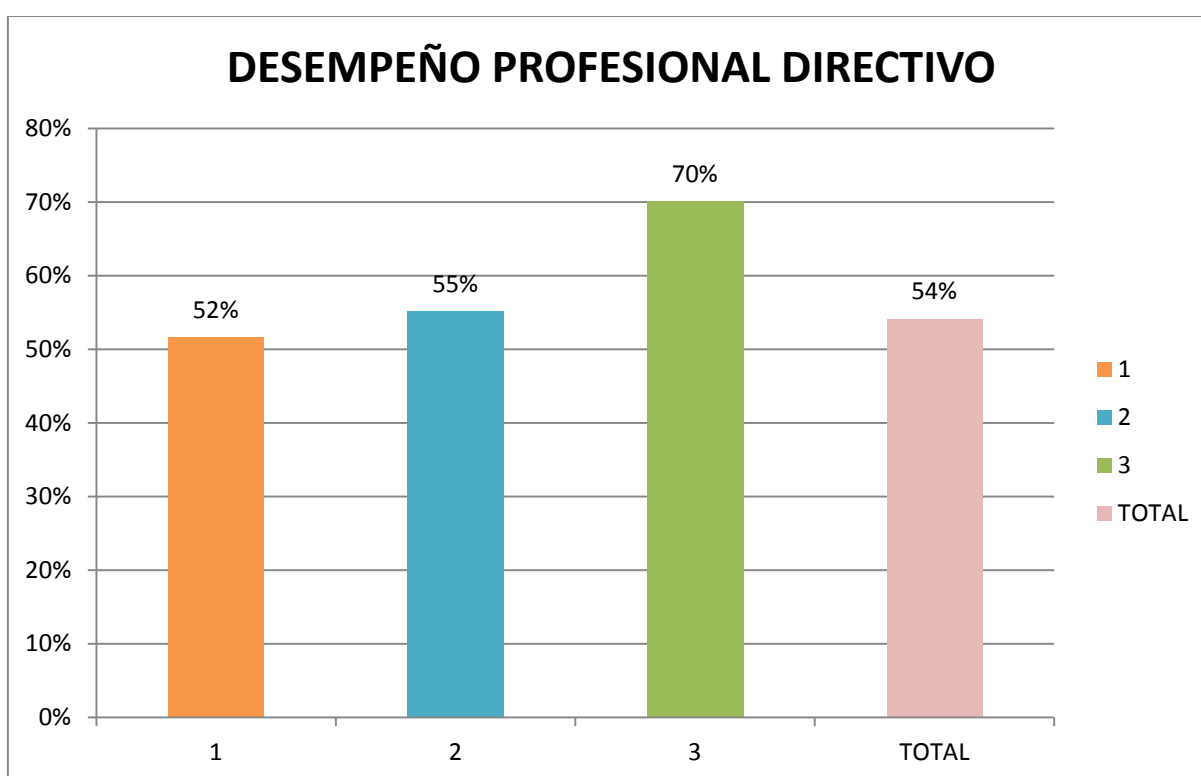
**PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS 13,195**

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

**Gráfico 7: DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO (20 PUNTOS)**

N.	DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:	PUNTAJE ITEM	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE %
1	RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	14,65	7,57	52%
2	COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,26	1,80	55%
3	COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2,09	1,47	70%
	<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>10,83</b>	<b>54%</b>

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño



Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

## **Evaluación del Desempeño Profesional de los Directivos**

Los estándares de desempeño directivo son descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente.

El Director o Rector deben aplicar, códigos, normas y reglas, debe desarrollar las siguientes competencias:

- Competencias gerenciales.
- Competencias pedagógicas.
- Competencias de liderazgo en la comunidad.

De acuerdo a la investigación realizada el 52% corresponde a la relación con la comunidad los directivos de la institución deben tener buenas relaciones con la comunidad y colaborar en todo lo que sea necesario para el bienestar de los estudiantes, así como también se deben interrelacionarse con los representantes legales de los estudiantes.

En cuanto al desarrollo de competencias pedagógicas los directivos obtuvieron el 55%, es necesario que los Directivos conozcan y manejen todo lo que se refiere a competencias pedagógicas y didácticas para poder orientar y guiar al personal docente a su cargo y lograr de esta manera el aprendizaje de los alumnos para poder tomar correctivos si es necesario.

En la dimensión competencias de liderazgo con la comunidad los directivos alcanzo el 70% competencias de liderazgo con la comunidad los Directivos deben tener carisma para poder liderar y orientar con calidad humana a las personas involucradas en este caso la comunidad, representantes legales, docentes, estudiantes y personal administrativo.

**INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR DEL  
CONSEJO DIRECTIVO (CONSEJO EJECUTIVO)**

**Tabla 32: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO: COMPETENCIAS GERENCIALES**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DIRECTIVO (14 Cuestionarios)	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1		2		3		4		5				
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	3,304	14	3,304	0,236
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	3,304	14	3,304	0,236
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	3,304	14	3,304	0,236
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	3	0,177		0	3	0,351	8	1,888	14	2,416	0,173
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	3,304	14	3,304	0,236
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	3	0	3	0,177	2	0,236	2	0,234	4	0,944	14	1,591	0,114
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	3,304	14	3,304	0,236
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	3,304	14	3,304	0,236
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	3	0,351	11	2,596	14	2,947	0,211
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0	0	2	0,234	12	2,832	14	3,066	0,219
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	3,304	14	3,304	0,236
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	3,304	14	3,304	0,236
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	3,304	14	3,304	0,236
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	3,304	14	3,304	0,236
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	0,117	13	3,068	14	3,185	0,228

1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	3	0,177	0	0	7	0,819	4	0,944	14	1,940	0,139
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	3,304	14	3,304	0,236
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	1	0,117	13	3,068	14	3,185	0,228
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	1	0,118	3	0,351	10	2,36	14	2,829	0,202
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	3	0,351	11	2,596	14	2,947	0,211
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	11	0	0	0	0	0	0	0	3	0,708	14	0,708	0,051
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	11	0	0	0	0	0	0	0	3	0,708	14	0,708	0,051
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	11	0	0	0	0	0	0	0	3	0,708	14	0,708	0,051
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	1	0,117	13	3,068	14	3,185	0,228
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	1	0,117	13	3,068	14	3,185	0,228
1.26. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	3,304	14	3,304	0,236
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	3,304	14	3,304	0,236
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	3,304	14	3,304	0,236
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	3,304	14	3,304	0,236
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	3,304	14	3,304	0,236



1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	3,304	14	3,304	0,236
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	0,117	13	3,068	14	3,185	0,228	
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	2	0,236	4	0,468	8	1,888	14	2,592	0,185	
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	1	0,118	0	0	13	3,068	14	3,186	0,228	
1.35. Lidera el Consejo Técnico.	0	0	0	0	5	0,59	6	0,702	3	0,708	14	2,000	0,143	
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	3,304	14	3,304	0,236	
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	3,304	14	3,304	0,236	
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	1	0,118	2	0,234	11	2,596	14	2,948	0,211	
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0	0	2	0,234	12	2,832	14	3,066	0,219	
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	1	0,117	13	3,068	14	3,185	0,228	
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	3,304	14	3,304	0,236	
1.42. Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0	0	0	1	0,117	13	3,068	14	3,185	0,228	
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	1	0,117	13	3,068	14	3,185	0,228	
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	1	0,118	2	0,234	11	2,596	14	2,948	0,211	
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0	1	0,118	2	0,234	11	2,596	14	2,948	0,211	
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	0	1	0,117	13	3,068	14	3,185	0,228	
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	3,304	14	3,304	0,236	
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	3,304	14	3,304	0,236	
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	0,117	13	3,068	14	3,185	0,228	
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	3,304	14	3,304	0,236	

1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	0,000	0,000
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	0,000	0,000
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	3,304	14	3,304	0,236	
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	1	0,118	0	0	13	3,068	14	3,186	0,228	
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	3,304	14	3,304	0,236	
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	3,304	14	3,304	0,236	
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.	11	0	0	0	1	0,118	2	0,234	0	0	14	0,352	0,025	
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	0,000	0,000	
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	0,000	0,000	
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	11	0	0	0	0	0	0	0	3	0,708	14	0,708	0,051	
1.61. Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	0,117	13	3,068	14	3,185	0,228	
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	3,304	14	3,304	0,236	
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	165,792	11,997	

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

**Tabla 33: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DIRECTIVO ( 14 Cuestionarios)	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1		2		3		4		5				
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	3,304	14	3,304	0,236
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	3,304	14	3,304	0,236
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0	0	0	3	0,351	11	2,596	14	2,947	0,211
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	5	0	0	0	2	0,236	4	0,468	3	0,708	14	1,412	0,101
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	1	0,118	4	0,468	9	2,124	14	2,710	0,194
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	0	2	0,236	1	0,117	11	2,596	14	2,949	0,211
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	2	0,236	1	0,117	11	2,596	14	2,949	0,211

2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	1	0,059	1	0,118	7	0,819	5	1,18	14	2,176	0,155
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	0,117	13	3,068	14	3,185	0,228
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	0,117	13	3,068	14	3,185	0,228
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	3,304	14	3,304	0,236
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	3,304	14	3,304	0,236
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	2	0,236	7	0,819	5	1,18	14	2,235	0,160
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	3,304	14	3,304	0,236
<b>TOTAL</b>	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	40,268	2,876

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

**Tabla 34: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DIRECTIVO ( 14 Cuestionarios)	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1		2		3		4		5				
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	1	0,117	13	3,068	14	3,185	0,228
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.		0	0	0	0	0	1	0,117	13	3,068	14	3,185	0,228
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	8	0,944	1	0,117	5	1,18	14	2,241	0,160
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	1	0,117	13	3,068	14	3,185	0,228
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	3,304	14	3,304	0,236
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	1	0,059	2	0,236	1	0,117	10	2,36	14	2,772	0,198
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	2	0,236	3	0,351	9	2,124	14	2,711	0,194
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	2	0,236	1	0,117	11	2,596	14	2,949	0,228
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0		0	0	0	14	3,304	14	2,537	0,236
<b>TOTAL</b>	----		----		----		----		----		----	<b>26,42</b>	<b>2,042</b>

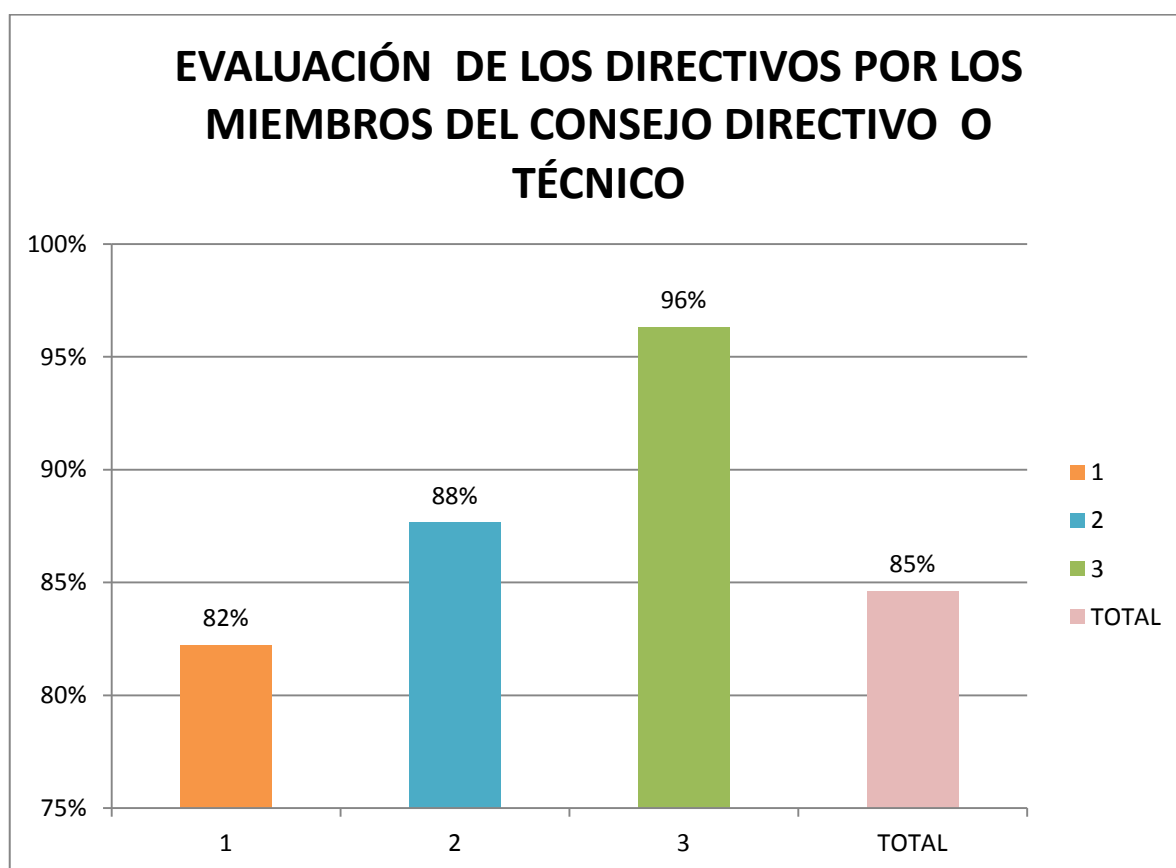
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>	<b>16,99</b>
---------------------------------	--------------

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

**Gráfico 8: EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO**

N.	DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:	PUNTAJE ITEM	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE %
1	COMPETENCIAS GERENCIALES	14,59	12,00	82%
2	COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,29	2,88	87%
3	COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2,12	2,04	96%
<b>TOTAL</b>	<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>16,92</b>	<b>85%</b>

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño



Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

### **En la evaluación de los directivos por los miembros del consejo directivo o técnico**

Se debe evaluar la gestión de las autoridades y directivos desde las correspondientes variables que son de su competencia como son:

- Competencias gerenciales
- Competencias pedagógicas
- Competencias de liderazgo en la comunidad.

Los directivos debe realizar una planificación estratégica, que es una herramienta para la gestión de las autoridades y directivos, ya que a través de ella existe una participación activa de todos los involucra en la institución educativas planteando estrategias, técnicas y procedimientos que lleven a una educación de calidad y calidez en beneficios de los estudiantes.

Tiene como propósito de asegurar la calidad de la gestión directiva y con ello la calidad de la educación, a través del cumplimiento de los estándares establecidos por el Ministerio de Educación.

Competencias gerenciales corresponde al 72%, ya que este cuestionario está elaborado para el Director o Rector más no para los miembros del Consejo Ejecutivo, observa que muchas actividades no les compete por esta razón el porcentaje es bajo.

En la dimensión de competencias pedagógicas alcanzaron el 88% en la institución los docentes trabajan en equipo y por áreas lo que favorece al proceso de enseñanza a aprendizaje de los estudiantes.

Se concluye que en las de competencia de liderazgo en la comunidad los maestros obtuvieron el 79%, los docentes tienen que participar más con los representantes legales de los alumnos y en si con la comunidad.

**INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE  
DEL CONSEJO ESTUDIANTIL**

**Tabla 35: EVALUACIÓN DEL DIRECTORES O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS GENERALES**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL C. ESTUDIANTIL (35 Cuestionarios)	VALORACION TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0		0		0	13	6,968	22	15,73	35	22,698	0,649
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	35	25,03	35	25,025	0,715
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	5	1,785	13	6,968	17	12,155	35	20,908	0,597
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	2	0,714	11	5,896	22	15,73	35	22,34	0,638
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	6	0	0	0	0	0	13	6,968	16	11,440	35	18,408	0,526
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	22	0	0	0	0	0	4	2,144	9	6,435	35	8,579	0,245
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	5	0,895	8	2,856	7	3,752	15	10,73	35	18,228	0,521
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	4	0	8	1,432	6	2,142	6	3,216	11	7,865	35	14,655	0,419
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	12	4,284	6	3,216	17	12,155	35	19,655	0,562
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0	0	12	6,432	23	16,45	35	22,877	0,654
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	35	25,03	35	25,025	0,715
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	25	0	0	0	3	1,071	1	0,536	6	4,290	35	5,897	0,168
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0	0	0	0	35	25,03	35	25,025	0,715
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	35	25,03	35	25,025	0,715
<b>TOTAL</b>	----		----		----		----		----		----	<b>274,345</b>	<b>7,838</b>

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá

Elaborado: Dra. Ximena Patiño



**Tabla 36: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR o RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL C. ESTUD IANFIL (35 Cuestio narios)	VALORAC ION TOTAL	VALORACI ÓN PROMEDIO
	1		2		3		4		5				
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	33	0	0	0	0	0	0	0	2	1,43	35	1,43	0,041
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	10	0	22	3,938	0	0	1	0,536	2	1,43	35	5,904	0,169
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	35	25,03	35	25,025	0,715
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	35	25,03	35	25,025	0,715
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	35	25,03	35	25,025	0,715
<b>TOTAL</b>	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	82,409	2,355

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

**Tabla 37: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR o RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL C. ESTUDIANTIL (35 Cuestionarios)	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1		2		3		4		5				
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	9	4,824	26	18,59	35	23,414	0,669
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	35	25,03	35	25,025	0,715
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	3	1,608	32	22,88	35	24,488	0,700
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	0	0	35	25,03	35	25,025	0,715
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	0	0	12	6,432	23	16,45	35	22,877	0,654
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	0	0	35	25,03	35	25,025	0,715
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0	35	25,03	35	25,025	0,715
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	35	25,03	35	25,025	0,715
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	35	25,03	35	25,025	0,715
<b>TOTAL</b>	----		----		----		----		----		----	220,92	6,312

**PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS**

**16,50**

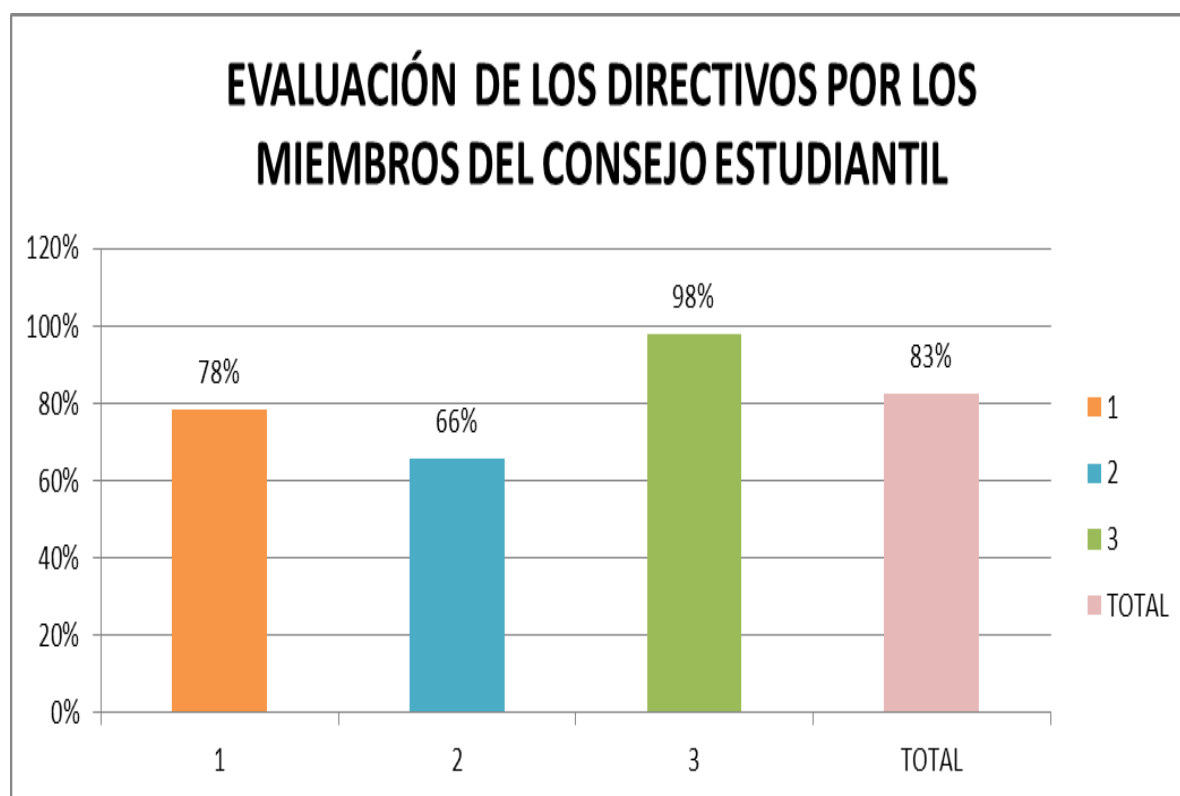
Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá

Elaborado: Dra. Ximena Patiño

**Gráfico 9: EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL**

N.	DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:	PUNTAJE ITEM	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE %
1	COMPETENCIAS GERENCIALES	10,00	7,84	78%
2	COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,57	2,355	66%
3	COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	6,43	6,31	98%
TOTAL	<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>16,51</b>	<b>83%</b>

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño



Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

### **La evaluación de los directivos por los miembros del consejo estudiantil**

Los directores son los encargados de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

El Directo o Rector puede ser evaluado por los representantes de los estudiantes quienes son los que vigilan por el bienestar de los estudiantes a quienes representan y ellos son los miembros del Concejo Estudiantil.

Los que son elegidos mediante votación para representar y velar por los derechos de los estudiantes.

En la dimensión de competencias gerenciales los directivos alcanzaron el 83%, aquí se puede observar que los miembros del Consejo Ejecutivo tienen otras actividades diferentes que el Rector y Vicerrector, que cada uno tiene sus roles diferentes.

En el desarrollo de competencias pedagógicas los directivos de la institución obtuvieron el 66%, esto se debe a que cada miembro del Consejo Ejecutivo cumple diferentes funciones que el Rector y Vicerrector.

En la dimensión es de competencias de liderazgo con la comunidad los directivos alcanzaron el 98%, se debe procurar que los directivos se interrelacionen más con actores de la se debe procurar que los directivos se interrelacionen más con actores de la comunidad y en especial con los representantes legales de los estudiantes.

## INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

**Tabla 38: INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR PARTE DEL  
COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS GERENCIALES**

1. COMPETENCIAS GENERALES (10.10 PTOS)	VALORACIÓN										TOT AL COM ITÉ (30 Cues tiona rios)	VALOR ACION TOTAL	VALO RACI ÓN PRO MEDI O
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	14	5,488	16	8,432	30	13,92	0,46
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	30	15,81	30	15,81	0,52
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	12	4,704	18	9,486	30	14,19	0,47
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	30	15,81	30	15,81	0,52
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	16	6,272	14	7,378	30	13,65	0,45
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	0	3	0,789	12	4,704	15	7,905	30	13,39	0,44
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	12	4,704	18	9,486	30	14,19	0,47
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	30	15,81	30	15,81	0,52
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	30	15,81	30	15,81	0,52
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	30	15,81	30	15,81	0,52
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0	30	15,81	30	15,81	0,52
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	0	0	30	15,81	30	15,81	0,52
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	3	0,789	12	4,704	15	7,905	30	13,39	0,44
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	0	4	1,052	13	5,096	13	6,851	30	12,99	0,43
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	24	3,168	0	0	0	0	1	0,392	5	2,635	30	6,195	0,20
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	24	3,168	0	0	0	0	1	0,392	5	2,635	30	6,195	0,20
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.	24	3,168	0	0	0	0	1	0,392	5	2,635	30	6,195	0,20
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	24	3,168	0	0	0	0	1	0,392	5	2,635	30	6,195	0,20
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	24	3,168	0	0	0	0	1	0,392	5	2,635	30	6,195	0,20
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	24	3,16	0	0	0	0	0	0	6	3,162	30	6,33	0,21
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	30	15,81	30	15,81	0,52
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0	0	0	0	30	15,81	30	15,81	0,52
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	30	15,81	30	15,81	0,52
<b>TOTAL</b>	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	<b>291,1</b>	<b>9,70</b>

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

**Tabla 39: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL COMITE (30 Cuestionarios)	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1		2		3		4		5				
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	5	0,895	7	1,841	13	5,096	5	2,635	30	10,467	0,349
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	3	0,537	15	3,945	5	1,96	7	3,689	30	10,131	0,338
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	15	3,945	10	3,92	5	2,635	30	10,5	0,350
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	10	1,79	8	2,104	10	3,92	2	1,054	30	8,868	0,296
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	2	0,358	10	2,63	13	5,096	5	2,635	30	10,71	0,357
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	7	1,253	13	3,419	8	3,136	2	1,054	30	8,862	0,295
<b>TOTAL</b>	----		----		----		----		----		----	59,54	1,985

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

**Tabla 40: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL COMITÉ (30 Cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1		2		3		4		5				
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	6	2,352	24	12,65	30	15	0,500
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	2	0,784	28	14,76	30	15,54	0,518
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	5	1,96	25	13,18	30	15,135	0,505
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	30	15,81	30	15,81	0,527
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	1	0,392	5	2,635	30	3,027	0,505
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	14	5,488	16	8,432	30	13,92	0,464
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	30	15,81	30	15,81	0,527
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	0	0	30	15,81	30	15,81	0,527
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	0	0	0	0	30	15,81	30	15,81	0,527
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0	30	15,81	30	15,81	0,527
<b>TOTAL</b>	----		----		----		----		----		----	141,67	5,126

**PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS**

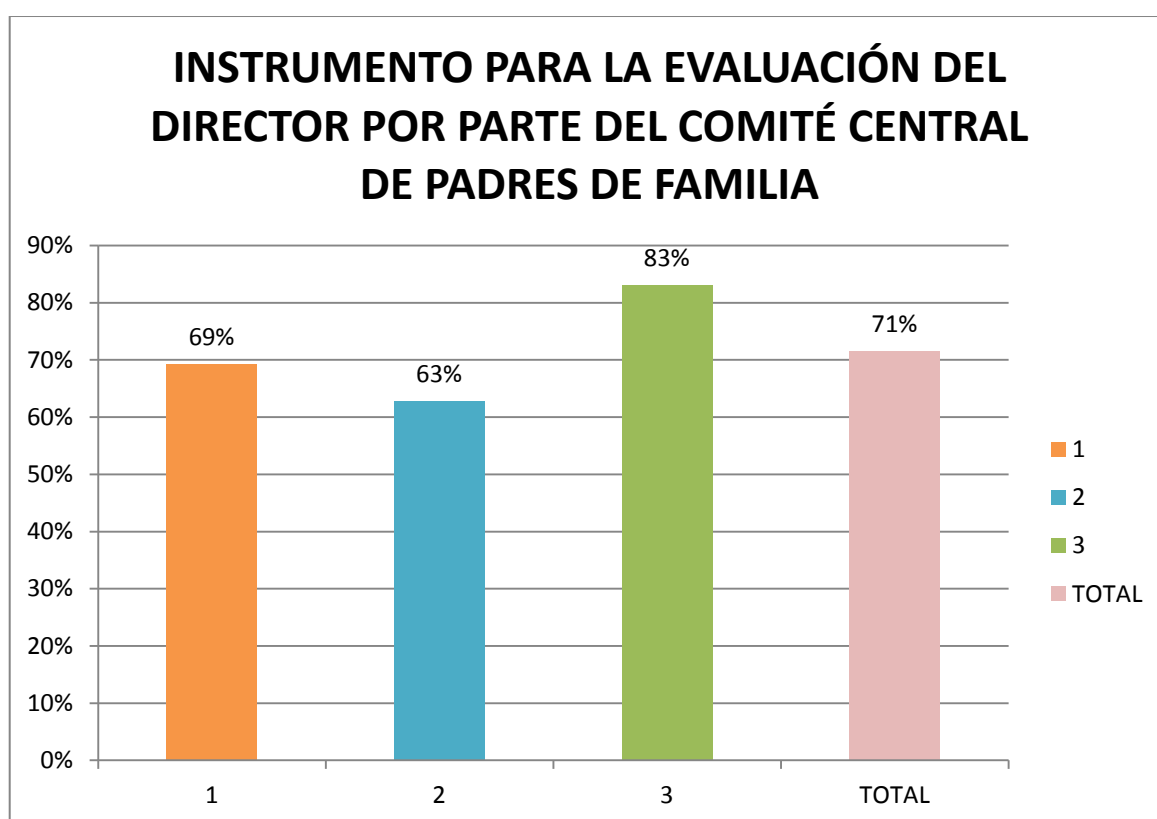
**17,867**

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

**Gráfico 10: INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA**

N.	DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:	PUNTAJE ITEM	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE %
1	COMPETENCIAS GERENCIALES	12,10	8,37	69%
2	COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,16	1,985	63%
3	COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	4,74	3,94	83%
TOTAL	<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>14,30</b>	<b>71%</b>

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño



Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño



### **La evaluación del director por parte del comité central de padres de familia**

Las prácticas de gestión revelan el nivel de competencias alcanzadas por los directivos.

El director como líder de la comunidad educativa es el responsable de promover y propiciar la utilización del centro y las comunidades como fuentes de aprendizajes además debe integrando todos los actores: estudiantes, docentes, padres, madres y comunidad, creando un clima organizacional de apoyo a las actividades escolares.

Los directores deben desarrollar las competencias que le permiten tener un adecuado desempeño en la gestión institucional y pedagógica dentro del centro educativo y con la comunidad.

Además los Padres de Familia son los encargados de evaluar a los Directivos en las diferentes funciones que realizan en el quehacer educativo.

En la dimensión de competencias gerenciales los dirigentes obtuvieron el 69%, esto es por lo que los miembros del Consejo Ejecutivo tienen otra función diferente a la del Rector y Vicerrector.

En el proceso de competencias pedagógicas los regentes obtuvieron el 63 %, de igual manera las actividades y funciones son diferentes en los miembros del Consejo Ejecutivo.

En la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad, los directivos alcanzaron el 83%, muchos padres de familia conocen solo a la Rectora y Vicerrector de la institución.

Se puede concluir que el Director debe desarrollar las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo mediante una adecuada comunicación con los actores de la educación.

**INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR  
PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR**

**Tabla 41: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS GERENCIALES**

1. COMPETENCIAS GENERALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL SUPERVISORES (5 Cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1		2		3		4		5					
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	3	0,168	0	0	0	0	1	0,167	1	0,223	5	0,558	0,112	
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	3	0,168	0	0	0	0	0	0	2	0,446	5	0,614	0,123	
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	3	0,336	0	0	2	0,446	5	0,782	0,156	
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223	
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	4	0,224	0	0	0	0	0	0	1	0,223	5	0,447	0,089	
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223	
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223	
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0	0	5	0,835	0	0	5	0,835	0,167	
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	5	0,835	0	0	5	0,835	0,167	
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223	
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223	

1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	4	0,224	0	0	0	0	1	0,167	0	0	5	0,391	0,078
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	4	0,224	0	0	0	0	0	0	1	0,223	5	0,447	0,089
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	4	0,224	0	0	0	0	1	0,167	0	0	5	0,391	0,078
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	1	0,167	4	0,892	5	1,059	0,212
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.28. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	2	0,334	3	0,669	5	1,003	0,201
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	4	0,224	0	0	0	0	0	0	1	0,223	5	0,447	0,089
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	4	0,224	0	0	0	0	0	0	1	0,223	5	0,447	0,089

1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.35. Lidera el Consejo Técnico.	4	0,224	0	0	0	0	0	0	0	1	0,223	5	0,447	0,089
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	0	2	0,334	3	0,669	5	1,003	0,201	
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	5	0,835	0	0	5	0,835	0,167	
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	4	0,528	0	0	0	0	0	1	0,223	5	0,751	0,150
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223

1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	4	0,224	0	0	0	0	1	0,167	0	0	5	0,391	0,078
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	3	0,168	0	0	0	0	2	0,334	0	0	5	0,502	0,100
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	5	0,28	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0,28	0,056
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	4	0,224	0	0	0	0	0	0	1	0,223	5	0,447	0,089
1.55. Es responsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	4	0,224	0	0	0	0	0	0	1	0,223	5	0,447	0,089
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	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.	5	0,28	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0,28	0,056
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	5	0,28	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0,28	0,056
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	2	0,112	0	0	0	0	0	0	3	0,669	5	0,781	0,156
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	5	0,28	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0,28	0,056
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.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
1.62. Orienta al tesorero/a, la mejor forma de los recursos de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	5	0,835	0	0	5	0,835	0,167
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	5	0,835	0	0	5	0,835	0,167
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	5	0,835	0	0	5	0,835	0,167
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
<b>TOTAL</b>		---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	57,625	11,525

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Pat

**Tabla 42: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN										TOTAL SUPERVISORES (5 Cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1		2		3		4		5				
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0	0	0	5	0,835	0	0	5	0,835	0,167
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	5	0,835	0	0	5	0,835	0,167
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	5	0,835	0	0	5	0,835	0,167
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
<b>TOTAL</b>	----		----		----		----		----		----	110,3	2,954

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá

Elaborado: Dra. Ximena Patiño

**Tabla 43: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 Puntos)	VALORACIÓN										TOTAL SUPERVISORES (5 Cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1		2		3		4		5				
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	3	0,501	2	0,446	5	0,947	0,189
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	3	0,501	2	0,446	5	0,947	0,189
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	0	0	3	0,501	2	0,446	5	0,947	0,189
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	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	0	0	0	0	0	0	0	5	1,115	5	1,115	0,223
<b>TOTAL</b>	----		----		----		----		----		----	217,77	2,352

**PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS**

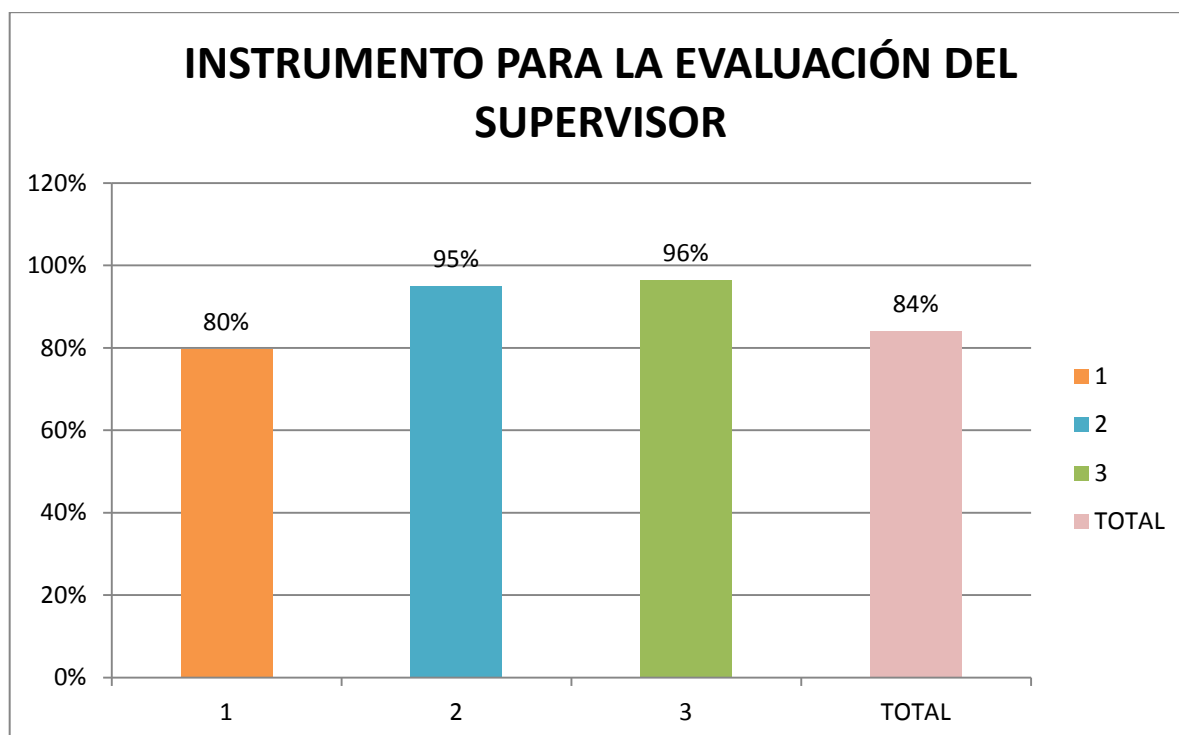
**16,831**

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño

Gráfico 11: INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL SUPERVISOR

N.	DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:	PUNTAJE ITEM	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE %
1	COMPETENCIAS GERENCIALES	14,45	11,53	80%
2	COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,11	2,954	95%
3	COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2,44	2,35	96%
<b>TOTAL</b>	<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>16,83</b>	<b>84%</b>

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño



Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá  
Elaborado: Dra. Ximena Patiño



## **La evaluación del supervisor**

Un supervisor escolar tiene como función principal, asistir a los educadores y directores para ayudarlos a mejorar el proceso de enseñanza mediante la aplicación de técnicas y procedimientos especializados.

El supervisor escolar es la autoridad que orienta, guía en la labor del Director y a los docentes en el proceso enseñanza-aprendizaje que debe ser mejorado constantemente.

En la dimensión de competencias gerenciales los directivos agenciaron el 80%, es por las diferentes funciones que tienen los miembros del Consejo Ejecutivo.

En el desarrollo de competencias pedagógicas los directores obtuvieron el 95%, es por las actividades diferentes que cumplen los integrantes del Consejo Ejecutivo.

En la interrelación de las competencias de liderazgo en la comunidad los directivos alcanzaron el 96%, cabe señalar que es por lo anteriormente dicho de las diferentes funciones que realizan los miembros del Consejo Ejecutivo.

Podemos concluir que el supervisor tiene una estrecha comunicación entre el director y los docentes, es el que guía y orienta en el proceso de enseñanza aprendizaje.

## CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

### EL COLEGIO NACIONAL “CUMBAYÁ”

<b>CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:</b>	<b>PUNTOS</b>	<b>CATEG.</b>	<b>EQUIVALENCIA</b>
Autoevaluación de los docentes	8,379		
Coevaluación de los docentes	8,622		
Evaluación de los docentes por los Directivos (Rector o Directo, Vicerrector o Subdirector, y 3 Vocales Consejo Directivo o Técnico)	8,482		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	20,022		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	11,555		
<b>CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS</b>	<b>57,060</b>		
<b>CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:</b>	<b>23,227</b>		
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES</b>	<b>80,287</b>	<b>A</b>	<b>EXCELENTE</b>

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá

Elaborado: Dra. Ximena Patiño

## CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

### EL COLEGIO NACIONAL “CUMBAYÁ”

<b>CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:</b>	<b>PUNTOS</b>	<b>CATEG.</b>	<b>EQUIVALENCIA</b>
Autoevaluación de los Directivos ( Rector, Vicerrector y 3 Vocales del Consejo Directivo	8,48		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo	15,07		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	14,67		
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia	14,29773		
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar	13,9386		
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS</b>	<b>66,456</b>	<b>B</b>	<b>BUENA</b>

## CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN INVESTIGADA

<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES</b>	80,287/100	<b>A</b>	<b>EXCELENTE</b>
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS</b>	66,456/100	<b>B</b>	<b>BUENA</b>
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA</b>	73,371/100	<b>B</b>	<b>BUENA</b>

Fuente: Docentes del Colegio Nacional Cumbayá

Elaborado: Dra. Ximena Patiño

## 6. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La información obtenida a través de esta evaluación permite saber sobre el desempeño docente y directivo en el proceso de enseñanza-aprendizaje, es importante que la información sea utilizada por los docentes y de esta manera considerar estrategias permanentes que permitan mejorar su formación y capacitación.

La educación es el eje estratégico para el desarrollo de un país, misma que se constituye en el eje fundamental para satisfacer todas las necesidades del ser humano, es decir el mejoramiento de la calidad de vida de sus ciudadanos. El Colegio Nacional “Cumbayá” es una Institución educativa fiscal, que dirige todos sus esfuerzos a mejorar la calidad de su servicio a los educandos y comunidad en general, para contribuir de manera positiva al desarrollo de este sector del país y afrontar todos los retos de un mundo globalizado que ha llevado a una transformación vertiginosa en varios aspectos y uno de ellos la legislación educativa de nuestro país.

Conscientes que la educación es el pilar fundamental para la transformación de las sociedades en cultura, ciencia, tecnología, valores humanos, la institución tiene una trayectoria de 31 años que forma profesionales honestos, responsables y que se han convertido en apoyo del desarrollo de la comunidad y del país, la institución está comprometida a formar bachilleres con alto perfil, basados en los estándares de calidad planteados por el Ministerio de educación a través de una planta directiva, docente, administrativa y de servicio con un alto perfil profesional.

Una vez, obtenidos los resultados de la investigación llevada a cabo, se cuenta con suficientes material para desarrollar el siguiente apartado, que corresponde a la discusión, para lo cual se ha considerado propicio hacerlo de manera ordenada, es decir tomando en cuenta las diferentes sesiones que contienen los instrumentos y de ellas ir analizando los aspectos más relevantes.

Con los resultados de la investigación se realizará la interpretación de cada competencia aplicada a los directivos, docentes, padres de familia, estudiantes y al supervisor escolar.

Así en la Autoevaluación de los docentes, en la competencia sociabilidad pedagógica el porcentaje alcanzado es del 88%, ya que docentes respondieron que se fomenta la autodisciplina en el aula, se establece la importancia de la relación entre las áreas cognitiva y conductual en la formación de los alumnos.

En la actualidad se requiere que los estudiantes formen parte de una educación de calidad basada en conocimiento y valores.

En la Autoevaluación de los docentes: habilidades pedagógicas y didácticas, he considerado los indicadores: Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo, es importante que las y los estudiantes conozcan lo que estudiarán durante el año en cada una de las materias, como también el aprendizaje que asimilará el estudiante para cumplir las metas trazadas.

En el indicador: el docente aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes, el docente debe aprovechar el medio donde se desarrolla el aprendizaje de una manera significativa, es esencial que los docentes del Colegio Nacional Cumbayá reflexionen en la formación humana y profesional de los jóvenes que allí se educan.

Las competencias de la Autoevaluación de los docentes, en el desarrollo emocional, han obtenido una calificación del 68%, esto quiere decir que los maestros. Deben poner en práctica la inteligencia emocional con los estudiantes, y con todos los componentes de la comunidad educativa, la empatía juega un papel muy importante en el ambiente laboral, más aún cuando se trabaja con adolescentes y jóvenes.

La dimensión de la autoevaluación de los docentes: atención a estudiantes con necesidades individuales se encuentra en relación con el principio de una educación inclusiva y la equidad, todos los docentes trabajaron respetando el ritmo de aprendizaje de acuerdo a las limitaciones y potencialidades de los estudiantes, la investigación nos demuestra que los docentes en un 63 % no elaboran adaptaciones curriculares que faciliten el aprendizaje de los estudiantes, es necesario que se trabaje con adaptaciones curriculares si el caso lo amerita para alcanzar resultados positivos.

En la Autoevaluación de los docentes: aplicación de normas y reglamentos, los resultados de la investigación, revelan que los docentes si ponen en práctica lo instituido en el PEI, reglamentos internos y disposiciones que todo docente debe trabajar cumpliendo normas que demuestren los deberes, derechos y obligaciones tanto de los estudiantes, padres de familia, maestros y directivos.

La Autoevaluación de los docentes: relaciones con la comunidad, es un indicador importante, porque muestra la interrelación del colegio con la comunidad y la participación de otros sectores sociales que están vinculados con el proceso enseñanza–aprendizaje. Me gusta programar actividades para realizar con los representantes legales y estudiantes. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario ya que falta relación con el entorno donde se encuentra el centro educativo.

En la dimensión clima de trabajo, se debe considerar las relaciones laborales para de esta manera propiciar acercamiento en la comunidad educativa, en los indicadores: a) Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto, b) Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso, estoy dispuesta a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías y c) Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos, estos maestros y maestras buscan un clima

saludable para su trabajo, ser más productivo, eficiente y eficaz en la formación integral de los educandos.

En la coevaluación de los docentes en desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, los docentes planifican y aplican de acuerdo al PEI, la pedagogía y la didáctica que desarrollan en la clase con sus estudiantes.

El docente debe trabajar en función de las necesidades de sus estudiantes, para esto el maestro tiene que ser creativo adaptar espacios y utilizar los recursos necesarios y solucionar las diferentes dificultades presentes en su grupo. En los indicadores se Adaptan espacios y recursos en función de las necesidades de sus estudiantes, respondió que lo hacían solo en algunas ocasiones.

Es importante que toda adaptación este dirigida al bienestar de los estudiantes del colegio y que se debe incluir en el proyecto curricular de acuerdo a las necesidades y características del alumnado.

En la coevaluación de los docentes en cumplimiento de normas y reglamentos.

Se observa que los docentes si ponen en práctica lo instituido en el PEI, reglamentos internos y disposiciones, en la Ley de educación se promueve la participación con la comunidad por lo cual la institución educativa tiene que realizar actividades que involucre no solo al docente y al estudiante sino también a los representantes legales y establecer la responsabilidad del que hacer educativo de sus hijos. Los docentes tienen que interrelacionarse con padres de familia, mediante escuela para padres y otras actividades en que participen los representantes legales.

En la actualidad la educación en el Ecuador vive una transformación hacia el cambio, lo más significativo es que el docente sea parte de estos cambios que están en marcados en el fortalecimiento y mejoramiento de la calidad educativa.

El PEI establece un proceso de mejoramiento de la calidad de la Educación a nivel Institucional. Establece una participación democrática a través de una planificación institucional emprendedora.

En las encuestas aplicadas a los docentes algunos ítems estuvieron dirigidos hacia la disposición del cambio en educación; 87% de los docentes lo hacían frecuentemente, los maestros tienen claro la visión y misión de la institución, los objetivos deben ser cumplidos para alcanzar las metas propuestas.

En la dimensión de coevaluación de docentes: desarrollo emocional, es necesario un buen desarrollo en el área afectiva y emocional, aumenta la autoestima y motivación para aprender. El entorno laboral debe ser un espacio donde se cultiven las emociones positivas, que permitan fortalecer una interrelación social afectuosa entre compañeros y estudiantes. El 85% de los maestros contestaron que solo algunas veces; el espacio educativo debe basarse en cordialidad, respeto, afectividad por ser parte de la calidad y calidez de la educación.

En la encuesta de evaluación de docentes por parte de los directivos en sociabilidad pedagógica, debemos recordar que la educación no solo se enfoca en el aprendizaje tiene estrecha relación con el área emocional y afectiva en la que se desenvuelve el docente para propiciar escenarios educativos basados en la educación de valores y afectividad, es por ello que en los indicadores: a) Trata a los compañeros con cordialidad. b) Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas. c) Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes, el resultado en esta tabla fue del 85% contestaron que lo hacen algunas veces. El docente debe promover el diálogo con los estudiantes, establecer reglas claras en relación con los alumnos. Debe prevalecer el respeto por las opiniones diferentes.

En la dimensión de evaluación de docentes por parte de los directivos en la atención a los estudiantes con necesidades individuales.

Es importante la necesidad de ofrecer un adecuado método desde el punto de vista cognitivo como educativo.

El maestro está en la obligación de hacer un análisis y diagnóstico de las necesidades de su grupo para poder tomar decisiones y acciones que ayuden al estudiante a integrarse al trabajo en clase además el docente tiene que respetar el ritmo de aprendizaje de sus alumnos.

El docente debe tener una actitud pedagógica de sensibilidad con afectividad hacia aquellos que más lo necesitan, es por ello que en los indicadores: a) Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes. b) Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes. c) Permite que un estudiante con alguna necesidad especial se integre al ritmo de trabajo de clase. En esta tabla los docentes contestaron el 74% que a veces.

Los docentes deben propiciar el desarrollo de las destrezas y de las capacidades individuales como: motrices, de equilibrio personal; de relación y de actuación social con la adquisición de los elementos básicos culturales y ayudar a la inclusión de estos estudiantes al sistema de educación regular.

En esta dimensión de evaluación de docentes por parte de los directivos con habilidades pedagógicas y didácticas.

La planificación es una herramienta que permite al maestro trabajar de manera óptima, acorde a las habilidades y destrezas que deben ser manejadas por el educador.

Las clases deben ser planificadas con bases pedagógicas y didácticas en función de las necesidades del estudiante vinculado con problemas reales de la vida cotidiana, ayuda a un aprendizaje significativo. Los docentes respondieron 92% la realización y cumplimiento de los diferentes ítems en esta tabla.

En la clase el docente debe guiar a los estudiantes para encontrar solución de problemas de su vida cotidiana, para alcanzar determinados logros, basándose en métodos, técnicas y estilos para desarrollar en ellos competencias múltiples.



En la evaluación de docentes por parte de los directivos: aplicación de normas y reglamentos.

La educación, para atender los requerimientos de la sociedad está relacionada en las dimensiones comporta mentales y psicológicas de los estudiantes. El docente tiene que procurar que el ambiente laboral sea el óptimo y debe ser reflejado en su actividad escolar, evitar situaciones conflictivas permanentes porque dañarían el clima laboral que es parte de la calidad educativa.

El 89% del grupo de docentes encuestados manifestó que los conflictos que se dan en el trabajo, se les sitúa en el campo profesional, el propósito debe ser la forma de encontrar soluciones a los conflictos.

En la dimensión de evaluación de docentes por parte de los directivos con relación con la comunidad, el maestro debe dar a conocer la importancia cognitiva –afectiva de los estudiantes a los representantes legales. El docente tiene que inter relacionarse directamente con los padres de familia con respeto y responsabilidad, compartiendo la tarea de educar a los hijos.

Los centros educativos deben programar actividades que involucren a los padres de familia como escuela para padres. El 81% de maestros contestaron que algunas veces les gusta programar actividades con los padres de familia y estudiantes, ya que es fundamental para el enlace de la familia y la escuela.

En la Ley de Educación de nuestro país señala su importancia que tiene la participación de los representantes legales en la educación y por ello deben ser partícipes de las actividades que se planifique en la institución.

En la tabla de evaluación de docentes por parte de los estudiantes con habilidades pedagógicas y didácticas, el estudiante es el agente receptor y puede emitir un comentario sobre la manera en que su maestro dicta su clase.

El docente debe realizar múltiples acciones en su actividad pedagógica, por lo que es necesaria una adecuada formación académica, en las habilidades profesionales

para un desempeño competente. Se les preguntó a los docentes sobre la manera en que explican los diferentes temas en el aula. El 87% de los docentes aplican el currículo que demanda la Ley de Educación para su labor profesional docente.

Las dimensiones de sociabilidad pedagógica permiten al maestro actuar de manera responsable buscar siempre el beneficio de los estudiantes.

Al aplicarle la encuesta a los docentes en cuanto a esta temática, el 87% de los docentes manifiestan: a) Que algunas veces aprovechan el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes. b) Recuerda a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior. c) Pregunta a los estudiantes las ideas más importantes de la clase anterior.

La educación que se desarrolla en un medio físico tiene un aprendizaje significativo e involucra una serie de principios y actitudes, que ayuda a vincularnos con la naturaleza.

En la evaluación de docentes por parte de los estudiantes: atención a los estudiantes con necesidades individuales.

El rol del docente debe tener la capacidad de detectar las necesidades individuales de los estudiantes y buscar las técnicas y estrategias en beneficio de su alumno, desarrollando las fortalezas que el estudiante tiene, además tiene que respetar el ritmo de aprendizaje del estudiante. En la encuesta realizada a los docentes en esta temática respondieron el 71% que si ayudan a los estudiantes pero que no realizan adaptaciones curriculares.

El docente tiene que reflexionar ante esta temática ya que en la Constitución de la República todos tienen derecho a la educación y ayudar a la integración de estos estudiantes a la educación regular.

En la evaluación de docentes por parte de los estudiantes con relación a los estudiantes, el maestro debe propiciar que el alumno pueda desarrollar valores como el respeto, la cortesía, el compañerismo, etc.

La figura del docente va más allá de ser el mero transmisor de contenidos es una labor de apoyo y asesoramiento para lograr los mejores resultados posibles en el rendimiento escolar de los estudiantes. Las buenas relaciones entre los estudiantes ayudan a un ambiente educativo agradable, el cual se basa en valores de respeto, solidaridad y compañerismo. En esta tabla los docentes tuvieron el 86% lo que nos demuestra que el docente, promueve constantemente actividades, estrategias y técnicas que ayudan a la interrelación entre los actores de la comunidad educativa.

Es necesario seguir manteniendo estas relaciones que favorecen al estudiante, mediante talleres participativos y actividades como los deportes.

En la evaluación de docentes por parte de los padres de familia con relación con la comunidad.

Generalmente la relación entre docentes y padres de familia se limita a la entrega de reportes, por lo que es necesario que juntos, maestros y padres de familia encuentren mejores formas de trato hacia los jóvenes. Para ello se requiere que se planifiquen actividades de interrelación y participación de los representantes legales de los estudiantes.

En esta tabla los docentes contestaron, el 71% que tiene una relación y comunicación adecuada con los padres de familia, por lo que es necesario que se mejore la interrelación de la comunidad educativa mediante actividades donde se pueda participar activamente en beneficios de los estudiantes.

En la evaluación de docentes por parte de los padres de familia: sociabilidad.

En la sociabilidad pedagógica los docentes alcanzan un 75% lo que significa que existe déficit en la interrelación entre los representantes legales y los docentes, por lo que es necesario que se realicen actividades que promuevan la participación de la comunidad educativa.

En la evaluación de docentes por parte de los padres de familia con atención a estudiantes con necesidades individuales, los docentes alcanzaron el 65% por lo que significa que los docentes no prestan atención a las estudiantes de inclusión. Deben reflexionar y concientizar que los estudiantes con necesidades especiales tienen derecho a la educación, es necesario que los docentes se capaciten en educación inclusiva a la educación regular.

La observación de la clase a los docentes arrojan los siguientes porcentajes, en proceso de enseñanza aprendizaje es de 78% y en el ambiente en el aula es el 71% es decir que los docentes aplican un proceso didáctico incompleto porque tal vez falta tiempo en la hora clase, las actividades de evaluación no las realiza. Por lo que es necesaria una planificación con dosificación de tiempo para ejecutar todas las actividades que un proceso didáctico requiere.

En la autoevaluación de la rectora: competencias relación con la comunidad, arrojó los siguientes resultados en relación de la comunidad es del 52%, es decir que los directores o rectores no se interrelacionan adecuadamente con la sociedad. Por lo que es necesario que los directores busquen estrategias y técnicas de interrelación con la corporación educativa, mediante actividades planificadas en que participen activamente todos los miembros de la comunidad educativa.

En la autoevaluación de los directivos: competencias pedagógicas.

En las encuestas se observa que el 55% corresponde a las competencias pedagógicas, esto nos demuestra que las funciones de los directivos de la institución educativa no están orientadas hacia varias actividades como: la planeación, que les permite definir las metas, establecer la estrategia para la realización de los planes. Por lo que es indispensable que los directivos establezcan estrategias y técnicas en el control de las acciones y actividades planificadas en el PEI. Los directivos organizan la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.

En la autoevaluación de los directivos: competencias de liderazgo en la comunidad, los directivos alcanzaron el 70%. Lo que quiere decir que no tienen liderazgo en la comunidad.

Por lo que es necesario establecer estrategias para asumir los procesos administrativos, académicos y comunitarios con eficacia y efectividad. Una institución educativa, en donde todos los miembros de la comunidad participan en las diferentes actividades escolares, con la participación democrática, de todos los miembros educativos, respetando las especificidades locales, regionales y nacionales.

En la evaluación de los directivos por parte del Consejo Directivo o Técnico: competencias gerenciales, alcanzaron el 82%. Esto nos da a conocer que las competencias gerenciales están dirigidas al bienestar de los estudiantes y de la comunidad educativa en general.

En la evaluación de los directivos por parte del consejo estudiantil, en la dimensión de las competencias gerenciales. Alcanzaron un 78%. Lo que quiere decir que los directivos no aplican en su totalidad las competencias gerenciales, por lo que es necesario corregir y buscar estrategias para que las autoridades cumplan con responsabilidad y apliquen las normas y reglamentos de la institución y del Ministerio de Educación.

En la dimensión de evaluación de los directivos por parte del consejo estudiantil: competencias pedagógicas. Es del 66%, lo que nos demuestra que no existe un adecuado control y seguimiento de las actividades pedagógicas que realizan los docentes dentro del aula. Por lo que se hace necesario establecer estrategias para un adecuado seguimiento y valoración del desempeño profesional docente.

En la evaluación de los directivos por parte del comité central de padres de familia: competencias gerenciales es del 69%, lo que quiere decir que los directivos no han desarrollado las competencias gerenciales adecuadamente. Por lo que es necesario

realizar actividades en las que autoridades puedan aplicar las competencias gerenciales mediante actividades y la aplicación del reglamento de la institución.

En la evaluación de los directivos por parte del comité central de padres de familia competencias pedagógicas es del 63%. Esto nos demuestra que no existe un adecuado seguimiento de las labores profesionales pedagógicas. Por lo que es necesario que las autoridades pongan en marcha las técnicas y estrategias necesarias para el cumplimiento de la labor docente.

En la evaluación de los directivos por parte del supervisor escolar.

Actualmente las instituciones educativas trabajan intensamente para proveer una educación de alta calidad a todos los estudiantes, pero no pueden hacerlo sin ayuda, la participación de los padres de familia y la comunidad.

La Supervisora escolar de educación informa que el 96%, vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad, porque así es una responsabilidad compartida todos trabajan cumpliendo responsabilidades a fin de mantener el Liderazgo en la comunidad.

## 7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Después de haber realizado la respectiva discusión de los resultados obtenidos a lo largo de la investigación, se obtuvieron las siguientes conclusiones:

### 7.1 CONCLUSIONES

- Se debe participar en la inclusión a estudiantes con necesidades individuales a la educación regular como una forma de organizar, diagnosticar y evaluar su atención en la labor del docente.
- En la atención a estudiantes con necesidades individuales, los docentes los atienden como un grupo análogo sin dar atención especial cuando lo requieren, no suelen estar acorde a las limitaciones.
- Las habilidades, destrezas, competencias pedagógicas y didácticas tienen que incluirse en el PEI de acuerdo al currículo nacional.
- Los directivos, docentes, padres de familia y estudiantes se rigen por las normas y reglamentos establecidos en la Ley Orgánica de Educación Intercultural y en el reglamento interno del colegio Nacional Cumbayá.
- Se tiene que respetar el ritmo de aprendizaje de los estudiantes con necesidades individuales.
- Las leyes de educación están dando énfasis en la inclusión de estudiantes con necesidades individuales a la educación regular.
- Existe falta de conocimiento sobre la educación inclusiva por parte de los docentes, los cuales no saben cómo pueden ayudar a los estudiantes con necesidades individuales en su rendimiento.

- Es necesario la creación del aula de Apoyo psicopedagógico, para ayudar y atender a los estudiantes con necesidades individuales.
- La vinculación y la interrelación con la comunidad ayuda a fortalecer la educación de calidad.

## **7.2 RECOMENDACIONES**

- Los docentes y directivos del Colegio Nacional Cumbayá deben trabajar en la calidad de la educación aplicando la Inclusión de estudiantes con necesidades individuales, para lo cual se desarrollarán seminarios de inclusión dirigidos a directivos, docentes, estudiantes y padres de familia.
- Los docentes deben comunicar a los representantes legales de los estudiantes, sobre el rendimiento académico, realizar adaptaciones curriculares si el caso lo amerita y remitirlos al profesional correspondiente.
- La interacción con la comunidad es un elemento que debe seguir desarrollándose por medio de una escuela para padres y actividades para fortalecer las relaciones con toda la comunidad educativa.
- Los docentes y directivos del plantel deben trabajar en la calidad de la educación incluyendo a los estudiantes con necesidades especiales, en la educación regular, para lo cual se desarrollarán seminarios pedagógicos dirigidos a directivos, docentes, estudiantes y padres de familia.
- Se debe desarrollar sensibilidad hacia las diferencias de los estudiantes con necesidades individuales, mediante talleres de sensibilización dirigidos a docentes y estudiantes.



- Es necesario realizar talleres de adaptaciones curriculares para que los docentes puedan desarrollar técnicas y estrategias que ayuden al proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes con necesidades individuales.
- Es necesario que se trabaje en equipo para desarrollar las habilidades y destrezas de los estudiantes de inclusión educativa.
- Promover talleres de inclusión con toda la participación de la comunidad educativa.
- Realizar talleres de escuela para padres por lo menos una vez al quimestre.

## **8. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO**

### **1. TITULO DE LA PROPUESTA**

**Seminario taller de integración a estudiantes con necesidades individuales a la educación regular dirigido a los docentes y directivos del colegio nacional “Cumbayá”**

El análisis anteriormente realizado, ha permitido hacer un análisis de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato del Colegio Nacional “Cumbayá”, durante el año 2012-2013, al mismo tiempo conocer de cerca su realidad.

Y sobre lo anterior iniciar una propuesta de desarrollo, la misma que consiste en la implementación de un Plan de Capacitación Continuo para los docentes y directivos del Colegio Nacional “Cumbayá”, que esté acorde con el desarrollo, exigencias de la sociedad y de un mundo globalizado, dirigido a los/ las docentes y directivos de la Institución, que este abierto a la innovación y cambios, que han realizado las nuevas prácticas educativas, que contenga en su interior las respectivas estrategias que permitan lograr una verdadera educación integral con calidad y calidez.

Así como también una continua capacitación profesional de los docentes para integrar a estudiantes con necesidades individuales a educación regular por que la educación es un derecho de todos y la puesta en práctica de conocimientos, reflexiones y soluciones dirigida a la Institución, para que guíen correctamente el proceso de enseñanza aprendizaje en beneficio de los estudiantes.

Con lo cual se realicen notables cambios en su práctica docente, teniendo una visión clara de lo que se debe hacer hoy para conseguir mañana la verdadera transformación educativa y lograr los cambios deseados.

La calidad del desempeño profesional con eficiencia y eficacia contribuye a la garantía de brindar una educación integral de calidad a los y las estudiantes.

Y que dicha educación esté acorde con las necesidades de la sociedad, pero con una mentalidad transformadora hacia la sociedad; de justicia, libertad y equidad tomando como base la práctica del Buen vivir.

Se espera contribuir con este documento a mejorar el desempeño profesional de los docentes y directivos del Colegio Nacional “Cumbayá”, durante el año 2012- 2013 para así lograr una educación de calidad y por ende una sociedad más justa en igualdad de derechos, amparados en la educación que es el pilar del desarrollo de los pueblos.

## **2. JUSTIFICACIÓN**

El Colegio Nacional “Cumbayá” ubicado en la Provincia de Pichincha, Cantón Quito, en la ciudad del mismo nombre, fue objeto de un proceso investigativo, a través del cual se pudo obtener un diagnóstico que permitió conocer de cerca su realidad, principalmente en lo que se refiere a la Evaluación de calidad del desempeño profesional docente y directivo.

Lo cierto es que el análisis anteriormente realizado, ha permitido hacer una reflexión sobre la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Nacional “Cumbayá” para poder cumplir con uno de los derechos de los estudiantes es el de integrar a alumnos con necesidades especiales sistema de educación regular, ya que ellos también son personas y tienen derecho a la educación.

Por ello se debe realizar un plan de capacitación en el cual se pueda realizar adaptaciones curriculares de acuerdo a las necesidades de estos alumnos, además la adaptación del espacio físico para dar más comodidades y cobertura a estos estudiantes que presenten discapacidades tanto físicas, intelectuales y psicomotrices.

Por lo que se deduce que la institución debe tener un Sistema de capacitación permanente que permita poner en práctica todos los conocimientos, desarrollo competencias, habilidades y destrezas dentro de las aulas en beneficio de los y las estudiantes con eficacia y eficiencia para una educación integral.

Teniendo claro ante todo que la educación es la base y la transformación para propiciar el cambio intelectual, la transformación de conciencia y el cambio de actitud requerido en los miembros de la comunidad educativa para alcanzar la innovación y una verdadera transformación con eficiencia y eficacia basándose en el ser humano como persona libre, democrática capaz de tomar sus propias decisiones.

Por lo argumentado anteriormente, se propone la implementación del Plan de Capacitación Continuo y la rendición de cuentas con una evaluación constante, así como una combinación de recursos que garantice la integralidad de los procesos de formación y que está acorde con las exigencias actuales, para garantizar; la existencia, firmeza y desarrollo constante de la Institución, donde sean los beneficiarios especialmente los jóvenes, que aquí se educan.

Es necesario poner en marcha **Seminario taller de integración a estudiantes con necesidades individuales a la educación regular dirigida a los docentes y directivos del colegio nacional “Cumbayá”.**

Lo que implica tomar en cuenta también a todos los involucrados en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Además es necesario tener en cuenta el desarrollo profesional y capacitación continua de los docentes así como también fomentar una cultura de evaluación que permita actuar y poner correctivos cuando sea necesario, cabe resaltar que el personal docente y directivo de la Institución trabaja en equipo para alcanzar el desarrollo de los procesos de enseñanza aprendizaje.

Justamente el rol del docente es fundamental para llevar adelante el proceso educativo de manera positiva y adecuada, para ello es necesario contar con un cuerpo docente verdaderamente comprometido con la educación y altamente capacitado de acuerdo a las exigencias, al requerimiento de nuestra sociedad y de un mundo globalizado en temas concernientes a la calidad del desempeño profesional de los docentes y directivos en la práctica de los procesos de enseñanza-aprendizaje, que contiene una combinación de recursos que garantizan la integralidad de los procesos de formación y rendición de cuentas.

### **3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA**

#### **3.1 OBJETIVO GENERAL**

Mejorar la calidad del desempeño profesional docente y directivo aplicando la Inclusión de estudiantes con necesidades individuales a educación regular con el apoyo de técnicas activas y recursos didácticos adecuados para lograr potenciar un desarrollo integral en el proceso de enseñanza aprendizaje de estos estudiantes.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Motivar a la comunidad educativa para que participen en los Seminarios talleres, en beneficio de los estudiantes con necesidades especiales individuales.
- Determinar la importancia que tienen las adaptaciones curriculares en beneficio de los estudiantes con necesidades individuales.
- Capacitar a los docentes en la aplicación del Seminario Taller planificado para una gestión educativa de calidad.

- Propiciar una continua capacitación académica, que permitan mejorar el desempeño docente a través de una capacitación continúa para estudiantes con necesidades especiales.
- Realizar procesos de seguimiento y evaluación.

#### **4. ACTIVIDADES**

La elaboración de la propuesta llevará a realizar una serie de actividades como:

- Designación de las personas responsables, para llevar a cabo el proceso de capacitación docente de estudiantes con necesidades individuales. (Comisión Pedagógica.)
- Elaboración de un cronograma de capacitación docente.
- Procesos de socialización, sensibilización y adaptación curricular para los estudiantes con necesidades especiales y la aplicación de los conocimientos adquiridos.
- Realización de reuniones por aéreas, para determinar los responsables de llevar a cabo el proceso de seguimiento y evaluación permanente, sobre el desarrollo del plan de capacitación.
- Desarrollo de los Seminarios Taller de Inclusión para estudiantes con necesidades individuales.
- Aplicar y realizar adaptaciones curriculares con apoyo de técnicas activas y recursos didácticos adecuados para la integración con equidad.
- Se debe realizar un seguimiento y monitoreo del avance en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de inclusión.

## SEMINARIO TALLER DE INCLUSIÓN PARA ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES DEL COLEGIO NACIONAL CUMBAYÁ

### Fase I

#### Capacitación del Personal Docente

Inicio: 12 de Enero del 2014

Hora: 8H00 - 12H00

**Objetivo:** Difundir en el personal docente que labora en el Colegio “Nacional Cumbayá”, la importancia de la Inclusión de estudiantes con necesidades individuales como parte de un educación de calidad.

PROGRAMA INICIO	DURACIÓN EN	HORAS
<b>Sensibilización a la inclusión de estudiantes con necesidades individuales.</b>	12/1/2014	1 hora
<b>Tipos de discapacidades.</b>	12/1/2014	2 horas
<b>Equidad en la educación del sistema educativo regular.</b>	12/1/2014	1 hora

### Fase II

#### Capacitación del Personal Docente

Fecha: 19 de Mayo del 2014

Hora: 8H00 - 12H00

**Objetivo.** Reflexionar en respetar el ritmo de enseñanza por parte del personal docente que labora en el Colegio Nacional “Cumbayá” en problemas de aprendizaje en estudiantes con necesidades individuales para una educación de calidad y calidez.

PROGRAMA INICIO	DURACIÓN EN	HORAS
Problemas de Aprendizaje	19/5/2014	1 hora
Tipos de problemas de Aprendizaje	19/5/2014	2horas
Clasificación de ritmos de aprendizaje	19/5/2014	1 hora

### Fase III

#### Capacitación del Personal Docente

Inicio: 3 Agosto del 2014

Hora: 8H00 - 12H00

**Objetivo:** Valorar la importancia de las adaptaciones curriculares en el aprendizaje de los estudiantes con necesidades individuales, como parte del desempeño.

PROGRAMA INICIO	DURACIÓN EN	HORAS
Importancia de las adaptaciones curriculares	3/8/2014	2 horas
Pruebas de evaluación	3/8/2014	2 horas



## 5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

El Colegio Nacional “Cumbayá” ubicado en la Provincia de Pichincha, Cantón Quito, en la ciudad del mismo nombre, fue objeto de un proceso investigativo, a través del cual se pudo obtener un diagnóstico que permitió conocer de cerca su realidad, principalmente en lo que se refiere a la Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el año 2012-2013.

## 6. POBLACIÓN OBJETIVO

**La siguiente es la muestra del desempeño profesional docente**

- 1. Rector
- 1. Vicerrector
- 20. docentes de educación básica
- 23. docentes de bachillerato
- 227. Estudiantes de básica (8<sup>vo</sup>- 46, 9<sup>no</sup> - 46, 10<sup>mo</sup>- 46)
- 210. Estudiantes de bachillerato (1ro - 46, 2<sup>do</sup> – 46, 3<sup>ro</sup> -46)
- 278. Representantes legales

**La siguiente es la muestra del desempeño profesional del rector**

- 1. Rector
- 1. Vicerrector
- 3. Consejo Ejecutivo
- 7. Estudiantes del Consejo estudiantil
- 6. Padres de familia, Del Comité Central de Padres de Familia Supervisor Escolar.

## **7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA**

### **7.1 RECURSOS**

#### **Humanos**

- Directora de Tesis
- Personal de Postgrado
- Personal Administrativo
- Autoridades de la Institución
- Docentes
- Alumnos/as
- Capacitadores

#### **Institucionales**

- Universidad Técnica Particular de Loja
- Colegio

#### **Materiales**

- Material bibliográfico
- Formatos de encuestas
- Medios tecnológicos
- Útiles de oficina

#### **Económicos**

- De uso personal

## 8. PRESUPUESTO

<b>RUBROS</b>	<b>UNIDADES</b>	<b>VALOR UNITARIO</b>	<b>MONTO TOTAL \$</b>
<b>Pago a capacitador</b>	1 Capacitador	150,00	150,00
<b>papelotes</b>	21	1,00	21,00
<b>Hojas A4</b>	2 resmas	5,00	10,00
<b>Marcadores permanentes</b>	2 cajas	6,00	12,00
<b>Folletos</b>	42	4,00	168,00
<b>Videos</b>	5	2,00	10,00
<b>Infocus para socializar el taller</b>	1	22,00	22,00
<b>Refrigerio</b>	42	1,50	63,00
<b>TOTAL</b>			456,00

## 9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Meses	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto
<b>Actividades</b>								
Título de propuesta. Justificación de la propuesta								
Fundamentación Objetivos: Generales y Específicos.								
Actividades								
Localización y cobertura espacial								
Desarrollar del Seminario								
BIBLIOGRAFÍA ENTREGA DE LA PROPUESTA								

## 9 .BIBLIOGRAFIA

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Bolívar 2001) “La calidad en educación: ¿Qué alternativas tiene la izquierda?”, Madrid España.
2. Calidad en la escuela, liderazgo para el cambio educativo (79-89). México: Castillo
3. Chiavenato (1999) Administración de Recursos Humanos Quinta edición Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente.
4. Davini (1997). La formación docente en cuestión: política y pedagogía. Buenos Editorial Mc GRAW Hill. México
5. Elola y Toranzos (2000). Evaluación Educativa, una aproximación conceptual, formas de aprender y enseñar. Santiago de Chile
6. Fuchs (1997) Sistema de evaluación y mejoramiento de Desempeño.
7. Hall Hispanoamérica S.A.6ª Edición. México.
8. Koontz (1999).Una perspectiva global. Segunda edición. Editorial Graw Hill. la cultura.
9. Martínez, M. (2006). La gestión de un nuevo sistema educativo en función de la escuela. Educar. Revista de Educación, 39, 59-68. México. Ministerio de Educación y Justicia.
10. Ralph Tyler (1999). Manual De Evaluación Educativa, 5ª edición, Barcelona,
11. Tedesco, (2002). Nuevos tiempos y nuevos docentes. UNESCO/IIPE. Buenos Aires

## BIBLIOGRAFIA

1. Araujo de Solís, S. (1995). Tomado por Arellano, E., Barreno, G., Burbano, M., Carrera, J., Dewilde, J., Isch, Edgar., ET AL. (S.F.). Políticas Públicas para el Mejoramiento de la Calidad de la Educación Básica. Quito- Ecuador: Ediciones Abya-Yala.
2. Araujo, B.M. (2010). ¿Cómo desarrollar destrezas con criterio de desempeño: Aplicación práctica de la Actualización y Fortalecimiento Curricular del ME. Quito – Ecuador.
3. Archivo Sistema Nacional de Evaluación - Educar Ecuador
4. Calidad en las instituciones educativas-CAP N°176"El Sistema Educativo Ecuatoriano (II)"
5. CHininín, Víctor, (2011), Evaluación de la calidad del desempeño, UPTL, Loja competencias. 4ta ed. México. Ecuador. Editores. México. educación. Manual de Organización de U de M. Educativas. Editorial Trillas. México D.F.
6. Evaluación al desempeño docente - Educar Ecuador
7. Evaluación de los maestros. Evaluación y Reforma educativa. Opiniones de política, REAL, 1997.
8. Ministerio de Cultura, (2011). Estándares de Calidad Educativa. Quito
9. Ministerio de Cultura, (2011). Instrumento para la Evaluación docente y directiva.

10. Ministerio de Educación y Cultura. (2006). Plan Decenal. Quito- Ecuador.
11. Ministerio de Educación. (2008). Resultados Pruebas Censales SER ECUADOR. Quito- Ecuador.
12. Ministerio de Educación. (2010). Actualización y Fortalecimiento de la Educación.
13. Supervisión Educativa y Calidad - Educar para el Buen Vivir
14. [www.educarecuador.ec/.../999-propuesta-estandares- APRENDIZAJE...](http://www.educarecuador.ec/.../999-propuesta-estandares- APRENDIZAJE...)

# 10. ANEXOS