

*Universidad Técnica Particular de Loja  
La Universidad Católica de Loja*



## **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

## **CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA**

## **MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA**

**“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato del Colegio Técnico “Martha Bucaram de Roldós” de la ciudad de Yantzaza, cantón Yantzaza, provincia de Zamora Chinchipe, durante el año lectivo 2011-2012.”**

Tesis de grado

### **AUTOR:**

Condolo Abad Fredy Santiago.

### **DIRECTOR:**

Culcay Siavichay Manuel Isaías, Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO LOJA-ECUADOR**

**2013**

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

## CERTIFICACIÓN

*Loja, abril de 2013*

*Manuel Culcay Siavichay. Mgs.*

**DIRECTOR DE TESIS DE GRADO**

### CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: *“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador. Estudio realizado en el Colegio Técnico “Martha Bucaram de Roldós” de la ciudad de Yantzaza, cantón Yantzaza, provincia de Zamora Chinchipe, durante el año lectivo 2012-2013.”*, realizado por el profesional en formación: Lic. Fredy Condolo Abad; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.



(f)

---

*Mgs. Manuel Culcay Siavichay.*  
*Director de tesis*

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

## **CESIÓN DE DERECHOS**

Yo, Fredy Santiago Condolo Abad, declaro ser autor de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

Loja, abril de 2013



f.....

***Fredy Santiago Condolo Abad.***

CI. 1104183015

## **AUTORÍA**

Yo, Fredy Santiago Condolo Abad, como autor del presente trabajo de investigación, soy responsable de las ideas y contenidos expuestos en el presente informe de investigación.



f.....

***Fredy Santiago Condolo A.***

CI. 1104183015

*Universidad Técnica Particular de Loja  
La Universidad Católica de Loja*

## DEDICATORIA

*"Cuanto mayor sea el esfuerzo, mayor es la gloria"*

*Pierre Corneille*

*El presente trabajo de investigación lo dedico a mis queridos padres quienes con sus palabras de aliento me animaron a seguir adelante, y a mis pequeños hijos Danielita y Johan quienes son mi inspiración diaria. Este triunfo también es de ellos.*

*Fredy S Condolo.*

## AGRADECIMIENTO

*Zuiero expresar mi agradecimiento en primer lugar a Dios, por darme la vida y salud para terminar con éxito el presente trabajo.*

*A mis queridos padres, quienes a lo largo de toda mi vida han apoyado y motivado mi formación académica, creyeron en mí en todo momento.*

*A las autoridades, personal docente y discente que conforman el Colegio Técnico "Martha Bucarán de Roldós" por brindarme las facilidades para desarrollar mi trabajo de investigación.*

*A mi familia por brindarme su apoyo a cada momento y, ayudarme a superar los obstáculos y dificultades en el transcurso del presente trabajo.*

*Y finalmente un eterno agradecimiento a la prestigiosa Universidad Técnica Particular de Loja que me abrió sus puertas para cumplir mi meta, así mismo agradezco al Mgs. Manuel Culeay por haberme guiado y brindado lo mejor de su experiencia profesional  
A todos ellos mi, gratitud imperecedera.*

***Fredy S. Condolo.***

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
<b>PORTADA.</b>	i
<b>CERTIFICACIÓN.</b>	ii
<b>CESIÓN DE DERECHOS.</b>	iii
<b>AUTORÍA.</b>	iv
<b>DEDICATORIA.</b>	v
<b>AGRADECIMIENTO.</b>	vi
<b>INDICE DE CONTENIDOS.</b>	vii
1. Resumen	1
2. Introducción	2
3. Marco Teórico	6
<b>CAPÍTULO I</b>	6
<b>1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS</b>	
1.1. Conceptos de calidad	6
1.2. Conceptos de institución	8
1.3. Conceptos de educación	9
1.4. Calidad de las instituciones educativas	10
1.4.1. Indicadores de calidad	11
1.5. Estándares de calidad	13
1.5.1. Qué son los estándares de calidad	13
1.5.2. Para qué sirven los estándares de calidad	14
1.5.3. Usos específicos de los estándares de calidad	14
1.5.4. Vinculación de los estándares de calidad	15
1.5.5. Tipos de estándares que desarrolla el Ministerio de Educación	16
1.6. Calidad total	17
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS</b>	17
2.1. Concepto de evaluación	17
2.2. Evaluación educativa	18

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

2.2.1. Principios de evaluación	20
2.2.2. Propósitos de la evaluación	21
2.3. Evaluación de la institución	21
2.4. Finalidad de la evaluación institucional	22
2.5. Evaluación de los aprendizajes	22
2.5.1. Actores de la evaluación de aprendizaje	23
2.5.1.1. Momentos de la evaluación	24
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>25</b>
<b>3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES</b>	
3.1. Concepto de desempeño	25
3.2. Desempeño profesional docente	25
3.2.1. Contraste entre docente, profesor, maestro, instructor, facilitador y mediador.	27
<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>28</b>
<b>4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS</b>	
4.1. Concepto de administración	28
4.2. Concepto de gestión	30
4.3. Concepto de liderazgo	31
4.4. Desempeño profesional de directivos	32
<b>4. METODOLOGÍA</b>	<b>33</b>
4.1. Participantes	33
4.2. Muestra de investigación	35
4.3. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	35
4.4. Diseño y procedimiento	37
4.4.1. Desagregación de la valoración de la evaluación docente	37
4.4.2. Desagregación de la valoración de la evaluación de directivos	38
4.5. Comprobación de supuestos	38



*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

<b>5. RESULTADOS, ANALISIS Y DISCUSIÓN</b>	<b>39</b>
5.1. Resultados	39
5.2. Análisis, interpretación y discusión	100
<b>6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>113</b>
6.1. Conclusiones	113
6.2. Recomendaciones	113
<b>7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO</b>	<b>115</b>
7.1. Título de la propuesta	115
7.2. Justificación	115
7.3. Objetivos de la propuesta	117
7.3.1. Objetivo General	117
7.3.2. Objetivos Específicos	117
7.4. Actividades	117
7.5. Localización y cobertura	119
7.6. Población objetivo	119
7.7. Sostenibilidad de la propuesta	119
7.8. Presupuesto	120
7.9. Cronograma de la propuesta	121
<b>8. Bibliografía</b>	<b>123</b>
<b>9. Anexos</b>	<b>126</b>



## **1. RESUMEN**

El presente trabajo de investigación: “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Colegio “Martha Bucarán de Roldós” de la ciudad de Yantzaza, parroquia Yantzaza, cantón Yantzaza, de la provincia de Zamora Chinchipe, durante el período académico 2011-2012” fue realizado utilizando la metodología de investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico, con la participación de supervisor, directivos, docentes, estudiantes y padres de familia.

Para recolectar la información se aplicó los instrumentos de evaluación respectivos logrando “Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador” (Chininín, 2011, p. 13).

Con los resultados obtenidos y luego del análisis respectivo se determinó que, el desempeño profesional docente y directivo se encuentra en la categoría B, (Buena) sin embargo se detectaron falencias que deberan ser superadas, para ello se ha planteado una propuesta de mejoramiento, para conseguir la calidad educativa en la institucion investigada.

Asi mismo, hago una invitacion cordial al amigo lector para que, revise mi propuesta de mejoramiento, y plantee alguna sugerencia a la misma.

## **2. INTRODUCCIÓN**

En la historia del quehacer educativo de nuestro país la estructura educativa ha implementado un proceso de cambio. En la actualidad el ministerio de Educación ha iniciado un proceso de evaluación y transformación educativa en instituciones públicas y privadas con el propósito de alcanzar una educación de calidad y calidez, además está desarrollando estándares de calidad, bajo los cuales deberán regirse y trabajar todas las instituciones del país, para lograr una educación de calidad.

La evaluación al desempeño profesional docente y directivo de las instituciones educativas es un tema de actualidad y de gran relevancia para alcanzar la excelencia educativa, sin embargo, en la actualidad existen algunas instituciones donde no se han evaluado estos aspectos, y como resultado de ello tenemos la baja calidad de las instituciones educativas, bajo nivel de desempeño profesional de docentes y directivos, desactualización profesional, etc.

A la falta de evaluación de desempeño profesional también surgen efectos negativos como, perfiles de salida deficientes, la educación se torna tradicional, los docentes se resisten al cambio y carecen de liderazgo integral.

Para mejorar la calidad de la educación es necesario conocer el nivel de desempeño profesional de docentes y directivos en todas las instituciones educativas del país, es por ello que el Ministerio de Educación ha puesto en marcha un proceso de evaluación de docentes y directivos a nivel nacional para palpar la realidad que vive el país en materia educativa, evaluando hasta la actualidad aproximadamente al cincuenta por ciento de maestros.

Sin embargo, y de acuerdo con la información obtenida de los directivos y docentes del colegio Martha Bucarán, no se ha realizado ninguna investigación referente al desempeño profesional docente y directivo en esta institución, tampoco se han realizado investigaciones en los ámbitos pedagógicos, didácticos, por lo tanto no se han detectado las problemáticas, ni tampoco se considera una capacitación como una prioridad.

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

Pero gracias a la constante preocupación por tener datos estadísticos reales de estos problemas y aportar al mejoramiento de la educación nacional, la Universidad Técnica Particular de Loja a través de la Maestría en Pedagogía ha encabezado un proceso de investigación sobre la calidad del desempeño profesional docente y directivo de las instituciones educativas de todo el país.

Este trabajo es de mucha importancia para la UTPL, auspiciante de la Maestría en Pedagogía; cuyos resultados le permitirán hacer un diagnóstico y revisar el pénsum de estudio que se aplica a las carreras formadoras de docentes, aportando con ello al mejoramiento de la calidad educativa, además comprobará si las instituciones educativas del país están cumpliendo con los estándares de calidad educativa, desarrollados por el Ministerio de Educación, cuyo objetivo es brindar una educación de calidad a los niños y jóvenes del país.

En cuanto a la institución educativa investigada, este trabajo permitirá encontrar las falencias y plantear posibles alternativas de solución, también permitirá cambiar los perfiles de salida deficientes, la mentalidad y la falta de liderazgo de sus docentes para lograr el cambio y el bienestar de la población estudiantil.

También en este trabajo, es necesario considerar a los estudiantes, ya que ellos serán los beneficiarios directos de esta investigación, pues ellos posteriormente se desenvolverán dentro de la sociedad, plasmando lo que aprendieron durante su formación educativa.

En lo relacionado al personal docente y administrativo, tendrán la oportunidad para reflexionar y autoevaluar su labor educativa y detectar falencias, fortalezas y debilidades, asumiendo nuevos roles y compromisos de cambio dentro del proceso enseñanza-aprendizaje. De igual forma toda la comunidad en general estará satisfecha de conocer que la institución educativa está en proceso de cambio para mejorar la calidad educativa de sus hijos.

Es por ello que, en calidad de maestrante de Pedagogía, y consciente de mi labor educativa realice este trabajo de investigación en el Colegio” Martha Bucaram de Roldós” el mismo que fue creado el 30 de octubre de 1980, mediante Acuerdo

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

Ministerial Nro. 019776, actualmente cuenta con las siguientes especialidades: Sección diurna; Organización y Gestión de la secretaria y Mecanizado y construcciones metálicas, en la sección nocturna; Contabilidad y Administración y Aplicaciones Informáticas. Lleva ese nombre en honor a la extinta Martha Bucarán de Roldós quien fue artífice para su creación.

Para desarrollar el presente trabajo investigativo es necesario considerar los recursos utilizados como, entrevista con el rector del colegio, solicitud del permiso respectivo, reuniones con directivos, profesores, estudiantes y padres de familia, oficios, convocatorias, fotocopias, tiza líquida, borrador, computador. Así mismo hubo ciertas limitaciones como la falta de colaboración y resistencia de parte de algunos docentes al momento de llenar las encuestas, confusión en las preguntas al momento de desarrollar los instrumentos, pese a todo ello; existieron personas que supieron colaborar y dieron lo mejor de sí para contribuir al desarrollo de mi trabajo.

Otro aspecto positivo es el aporte de la Universidad que proporcionó los instrumentos de evaluación para ser aplicados, y las matrices para registrar los resultados obtenidos.

En cuanto al objetivo general *“Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador”* (Chininín, 2011, p.13). se logró durante el transcurso del trabajo investigativo, con la aplicación de los instrumentos, el análisis y la interpretación de los datos.

En lo concerniente a los objetivos específicos:

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

El realizar la investigación implicó la búsqueda teórica sobre conceptos referentes a evaluación, desempeño profesional, estándares de calidad, perfil del docente y directivo, lo cual apporto para tener un conocimiento más certero y poder así analizar los resultados obtenidos.

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

*“Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador” (Chininín, 2011,p. 13).* Al aplicar los instrumentos de evaluación se obtuvo la valoración de cada actor educativo determinando el nivel en el que se encuentran los docentes.

*“Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador” (Chininín, 2011, p. 13).* La información recogida sobre estándares permitió comparar los datos con el desempeño profesional directivo y establecer puntos de aplicación que se está llevando a cabo dentro de la institución investigada.

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

Una vez realizada minuciosamente la interpretación y discusión de los resultados conjuntamente con las conclusiones establecidas se planteó una propuesta: Diseño e implementación de un sistema de actualización continua de la calidad del desempeño docente y directivo en el Colegio Martha Bucarán de Roldós, de esta manera los objetivos planteados al inicio del trabajo se cumplieron en las diferentes fases del proceso investigativo.

De igual forma al iniciar la presente investigación se plantearon los siguientes supuestos:

*“El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tienen la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad” (Chininín, 2011,p. 13).*

Después de aplicar los diferentes instrumentos de evaluación para determinar el desempeño profesional docente y directivo en la institución investigada, se observó que las hipótesis planteadas no corresponden a la realidad del colegio, por lo que este se encuentra en un nivel Bueno, aunque está bordeando los límites inferiores de esta categorización.

### 3. MARCO TEÓRICO

En un proceso de investigación, el marco teórico es la esencia de una propuesta para la solución de un problema. Según Cerda, H. (citado en Bernal, C. 2006) menciona que es imposible concebir una investigación científica sin la presencia de un marco teórico, porque éste tiene la función de orientar y crear las bases teóricas de la investigación.

Es así que el presente trabajo tiene un marco teórico notable, cuya estructura se basa en la conceptualización de temáticas como: calidad de las instituciones educativas, evaluación de la calidad de las instituciones educativas y evaluación del desempeño profesional de docentes y directivos.

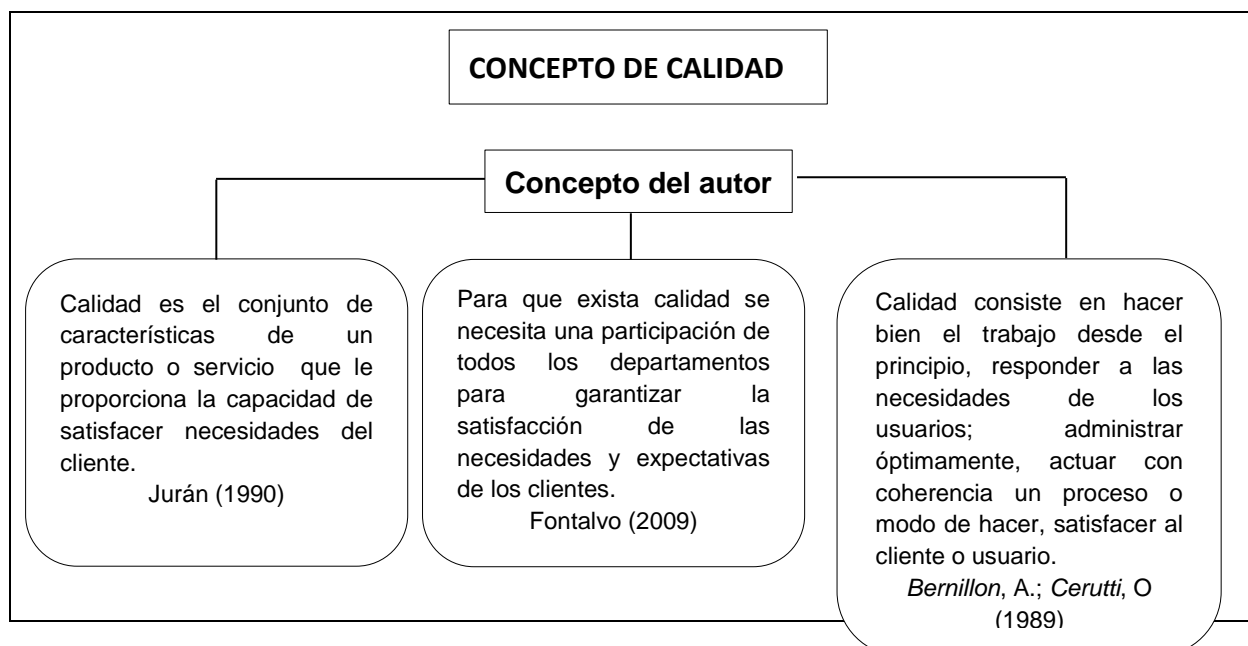
## CAPÍTULO 1

### CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

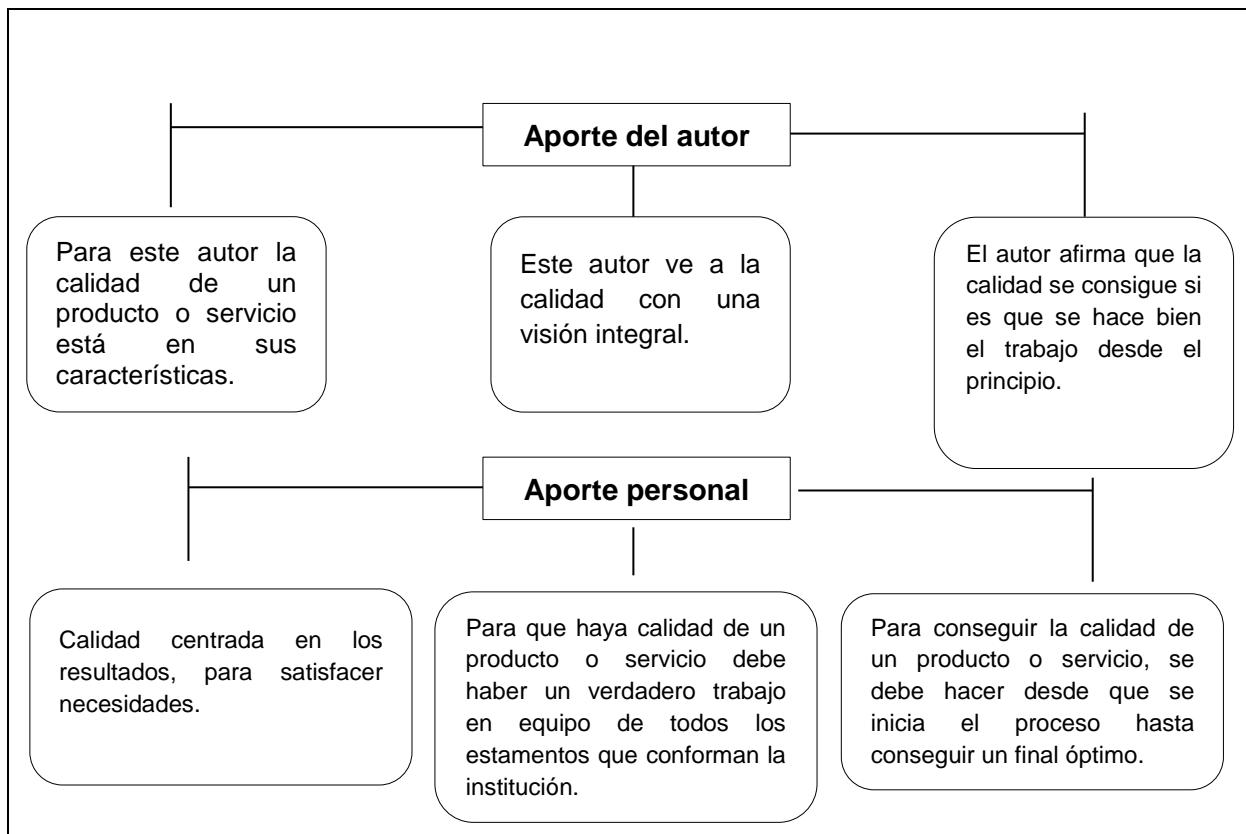
#### 1.1. Concepto de Calidad

En la actualidad es una de las palabras más utilizada en el ámbito educativo, considerada como la mejora continua de las instituciones y de sus miembros, de su implementación dependerá de los actores involucrados en el proceso.

Para tener mejor comprensión, se desarrolló el siguiente gráfico:







**Fig. 1:** Concepto de Calidad  
**Elaborado por:** Fredy Condolo A.

Al ser las instituciones el lugar donde se desarrolla el proceso educativo; es decir, donde se forman niños, niñas y jóvenes, que son parte de la sociedad. Dichos establecimientos tienen su razón de ser en el servicio que prestan a estas sociedades, las mismas sufren cambios y procesos permanentes de transformación, afectando de manera directa a las instituciones educativas, que se ven obligadas a adaptarse a este entorno cambiante y reflexionar de forma permanente sobre la calidad de servicios educativos que prestan a esta colectividad.

Lo anotado permite aseverar que en el campo educativo la calidad no se la puede obtener por mera casualidad o como producto de suposiciones, sino que está fundamentada en el rigor científico de un proceso que involucra a todo un sistema educativo con todos sus estándares de calidad como lo presenta en la actualidad el Ministerio de Educación.

Para lograr la calidad en el ámbito educativo, tanto docentes como directivos debemos siempre tener en cuenta aspectos tan importantes como es la planificación para evitar la improvisación, la desorganización, el desorden, lo que hace que

muchas, lo que decimos no lo cumplimos, además debe existir una política de evaluación permanente capaz de que todos los integrantes de la institución se desempeñen eficientemente en sus cargos, actuado consiente y propositivamente en beneficio personal e institucional.

## **1.2. Concepto de Institución**

**“Institución:** concepto de la ciencia social, introducido por la sociología positivista y la antropología funcionalista que designa cualquier dispositivo (material, de organización, de intercambio) que, con carácter permanente, regula las relaciones de una sociedad en orden a atender las necesidades humanas” (Diccionario enciclopédico Grijalbo, 1995, p. 106).

Tomando en cuenta a importantes autores, una institución es el “Conjunto de ideas, opiniones y normas de comportamiento propuestas y a menudo impuestas a los individuos en una sociedad determinada” (Petit, 1984, p. 28).

Según este autor la institución se debe a una organización previamente establecida, donde su evolución se rige mediante reglas impuestas por ellos mismos pero que en definitiva les sirven para producir, competir y mejorar su nivel de oferta.

Otro autor concibe a la institución como “Un modo estandarizado de conducta social o un modo estandarizado de co-actividad” (Nadel, 1974, p. 39).

Según este concepto, se puede asegurar la concepción de la institución y su reglamentación, de la que no se puede salir, ya que su normativa rige no solamente la conducta de quienes laboran en ella, sino también del trabajo que realizan; y que una institución solo tiene fuerza cuando corresponde a la necesidad verdadera y actualmente sentida que hace establecerla.

Según Albornoz (1998) la institución es concebida como un conjunto de personas, con intereses propios y concurrentes, con valores singulares y hasta contrapuestos, pero al coexistir en post de un gran objetivo se compatibilizan y forman la cultura de la institución, por lo tanto ese grupo tiene ciertos rasgos estructurales y ciertas modalidades de acción (p. 34).

Según estos criterios la institución educativa se puede definir como el espacio que propicia la formación de sujetos creativos y solidarios, que avancen en la

consolidación de procesos participativos, democráticos y autónomos; que respondan a los requerimientos y necesidades reales, que aporten en la solución de problemas.

### **1.3. Concepto de Educación**

Es el proceso por el cual el hombre se forma y define como persona. La palabra educar viene de educare, que significa sacar afuera. Aparte de su concepto universal, la educación reviste características especiales según sean los rasgos peculiares del individuo y de la sociedad. En la situación actual, de una mayor libertad y soledad del hombre y de una acumulación de posibilidades y riesgos en la sociedad, se deriva que “la Educación debe ser exigente, desde el punto de vista que el sujeto debe poner más de su parte para aprender y desarrollar todo su potencial” (Navarro, 2004, p.56).

Proceso por el cual el hombre puede alcanzar su pleno desarrollo en los ámbitos físico, biológico, emocional, intelectual y espiritual al irse socializando, lo que incluye el conocimiento de los valores en los que se sustenta la vida diaria y que se traducen en actitudes, conductas y comportamientos que regulan cualquier actividad personal, familiar o social (Sierra,2004).

Según lo expuesto es menester expresar que la educación es el único recurso aún disponible que debemos rescatar, pues no solo permite acumular conocimientos, sino también poner en práctica los valores que tanta falta nos hacen en la actualidad y que son la fuente de esperanza para poder rescatar a una sociedad que cada vez se direcciona sin un marco valorativo que la reglamente desde sus cimientos.

Quien transita la verdadera educación se ve obligado a superar el sentido común, la forma media de ver las cosas, para descubrir lo que hay detrás. “La verdadera educación implica la adopción de una óptica nueva que se adquiere cuando uno se aleja de lo cotidiano o, mejor aún, cuando comienza a mirar lo cotidiano con ojos diferentes” (Banchio, 2004, p. 68).

Por lo tanto, la educación constituye el horizonte hacia el cual tenemos que dirigirnos todos, sin perder la orientación, solo con este enfoque podremos alcanzar el mecanismo que nos permita superar las barreras que nos estancan y que no permiten ver más allá de lo posible.

El mayor desafío de la Educación en el mundo actual, es poner a disposición de todo el pueblo, y no solo de un grupo selecto, los valores y formas de hacer sociedad requeridos para vivir, producir y construir la democracia y la convivencia pacífica entre las personas que interactúan en un contexto sociocultural, económico y político, indispensables en el desempeño productivo y en el ejercicio ciudadano. (Ministerio de Educación, 2005, pp.13-14).

#### **1.4. Calidad de la Institución Educativa.**

La calidad de las instituciones educativas se la entiende como el conjunto de característica intrínsecas que tienen para actuar con una conducta estandarizada, así como también para producir lo mejor de sí, siempre en miras de poder localizar el problema y superarlo mediante las instancias de planear, hacer, verificar y actuar que pueden complementarse con las destrezas básicas que se requiere desarrollar en el proceso educativo es decir; saber, ser, hacer y compartir con los demás.

La Institución que alcance estos propósitos, siempre iniciando por ella misma, con seguridad obtendrá la satisfacción y se ubicará en los sitios preferenciales de la sociedad con lo que alcanzará mayor productividad.

La calidad educativa tiene una concepción multidimensional ya que, comprende la relevancia, la eficiencia interna y externa, el impacto, y la equidad (Martínez, F. 1996, p. 138).

El mismo autor expresa que un sistema educativo de calidad es aquel que:

- Establece un curriculum adecuado a las necesidades de la sociedad en que se ubica.
- Logra que la más alta proporción de destinatarios accedan a la escuela, permanezcan en ella hasta el final del trayecto (eficiencia interna) y egresen alcanzando los objetivos de aprendizaje establecidos (eficiencia externa).
- Consigue que el aprendizaje relevante alcanzado por los estudiantes sea asimilado por estos en forma duradera y sean utilizados para mejorar su desempeño en los diversos papeles que deben desempeñar.
- Aprovechar y utilizar de mejor manera los recursos de que dispone la institución, evitando hacer despilfarros y derroches de cualquier tipo.

Por otra parte, la Educación es de calidad cuando satisface las necesidades sociales de manera que pertenezca a su tiempo y se adecue a las exigencias de su respectiva civilización (Facundo, A. y Rojas, C. 1990, p. 43).

En tal virtud consideramos que, asegurar la calidad de la enseñanza es uno de los retos fundamentales de la educación, ya que el futuro de las naciones radica en la educación. Por lo tanto en la medida en que se mejore la calidad de la enseñanza, mejores serán las expectativas sociales, económicas, políticas y morales de las sociedades futuras.

Una institución educativa de calidad sería aquella donde sus estudiantes adquieran aprendizajes significativos que les permitan solucionar problemas de la vida cotidiana, desarrollando habilidades y destrezas en óptimas condiciones, por lo tanto toda institución educativa debe proveer de condiciones adecuadas para el desarrollo de dichas habilidades, logrando así, un medio adecuado para el progreso educativo de sus estudiantes.

Mejorar la calidad de la educación es una necesidad imperante en la mayoría de países subdesarrollados, y las miradas giran en torno a los sistemas educativos y a las reformas que a estos se deban hacer para afrontar los desafíos de este mundo globalizado.

Las instituciones educativas deben ser ponderadas de calidad, en torno a dos elementos: Los indicadores y los predictores; los indicadores son rasgos configurativos que pondrán de manifiesto el grado de calidad alcanzado y los predictores son factores o características que deben reunir las instituciones educativas para lograr niveles aceptables de calidad (Palacios, 1999, p. 67).

#### **1.4.1. Indicadores de calidad.**

El mismo autor arriba citado propone, como indicadores de calidad los siguientes: El producto educativo, la satisfacción de los propios estudiantes, la satisfacción del personal que trabaja en la institución y el efecto de impacto de la educación alcanzada.

- a) El producto educativo:** La consecución de educación como proceso intencional que persigue la optimización del comportamiento de cada sujeto en su contexto social y determinado por la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes.
- b) La satisfacción de los estudiantes:** Tiene que ver con la intención a sus propias necesidades educativas y al logro de las expectativas planteadas.

Para Maslow (1998):

Existen algunos criterios para evaluar si esas necesidades se cumplen en el contexto educativo de la siguiente manera: Satisfacción por el cumplimiento de las necesidades básicas, por su seguridad social y emocional, por la pertenencia a la institución, por el sistema de trabajo, por el progreso personal, por el prestigio y éxito personal, y por la autorrealización (p. 68).

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

Los criterios para evaluar la satisfacción del personal docente son los siguientes:

Satisfacción por las condiciones materiales, la seguridad básica en la profesión, la estructura de funcionamiento institucional, los resultados alcanzados, y el prestigio profesional.

- d) Efecto de impacto de la educación alcanzada:** Tiene que ver con la educación que recibieron los estudiantes en las instituciones educativas y, la repercusión de ésta en los contextos, laboral, social, académico y familiar en los cuales dichos sujetos desarrollarán su vida en sus diversas manifestaciones.

## **1.5. Estándares de Calidad**

Un estándar es un patrón, modelo, norma o valor de referencia que se debe alcanzar, el mismo que señala el comportamiento que se espera observar en el sujeto. No hay que considerarlo como un limitante de la iniciativa y creatividad sino como una motivación que compromete a la persona a esforzarse para conseguirlo.

Los estándares de calidad educativa según el Ministerio de Educación (2012) *son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad (p. 27).*

Se entiende por estándar: El nivel o cota que se toma como modelo de referencia, como norma de calidad o de cantidad, como patrón o referencia, está orientado a los procesos de cambio y mejora, y sirve como referente operativo para evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos.

### **1.5.1. ¿Qué son los estándares de calidad educativa?**

Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Finalmente, cuando los estándares de calidad aplican a las escuelas, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados. (*Ministerio de Educación, 2012*).

Los estándares deben tener las siguientes características:

- Ser básicos y comunes de poder lograr.
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles
- Ser fáciles de comprender y utilizar.
- Estar inspirados en ideales educativos.
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales.
- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana.

### **1.5.2. ¿Para qué sirven los estándares de calidad?**

El propósito principal de los estándares de calidad es la orientación, el apoyo y monitoreo de las acciones de los actores del sistema educativo para su mejoramiento continuo. Simultáneamente, permiten tomar decisiones para revisar las políticas públicas dirigidas a mejorar la calidad del sistema educativo.

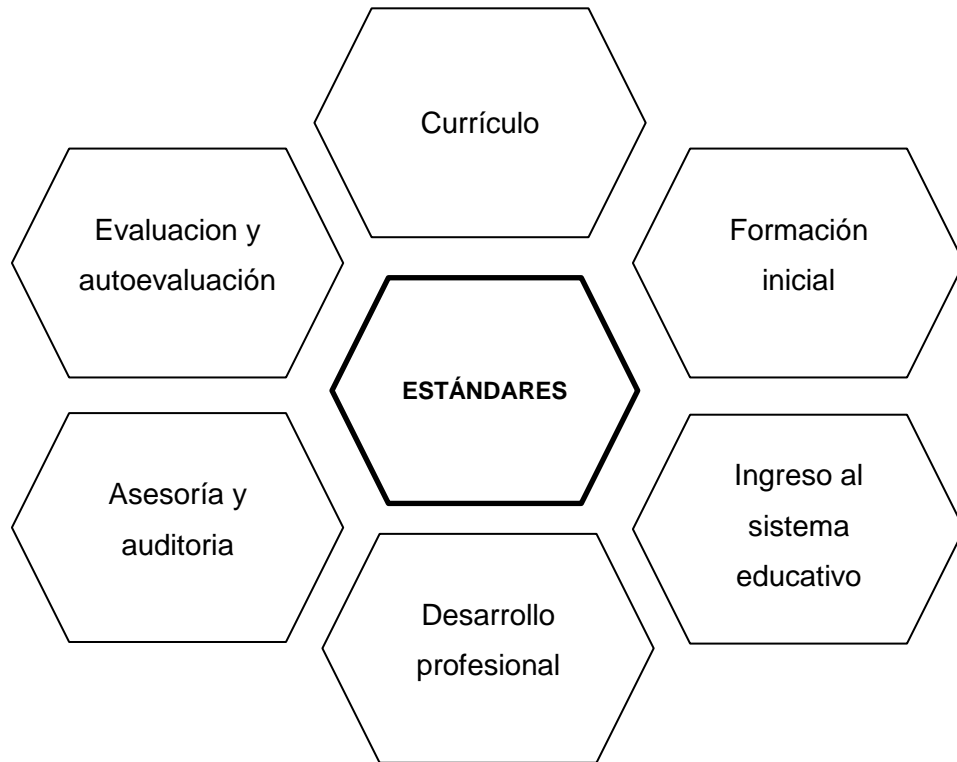
Dentro de un sistema de evaluación los estándares son insumos que permiten monitorear el funcionamiento del sistema educativo, y enriquecen las políticas públicas para la mejora de la calidad educativa.

### **1.5.3. Usos específicos de los estándares de calidad educativa**

- Proveen información a las familias y miembros de la sociedad para que estos puedan exigir una educación de calidad.
- Informan a los actores del sistema educativo, para determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes.
- Indican cómo debe ser un buen docente y un buen directivo, cómo debe ser una buena institución educativa.
- Permiten implementar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento con base en los resultados de la evaluación y la autoevaluación.
- Proporcionan información a las autoridades educativas, para que estas puedan implementar un sistema de evaluación y rendición de cuentas.
- Asesoría a los beneficiarios del sistema educativo con base en los resultados de la evaluación.
- Crean sistemas de certificación educativa para profesionales e instituciones.
- Realimentar ajustes periódicos a libros de texto, guías pedagógicas y materiales didácticos.
- Optimizan las políticas y procesos relacionados a los profesionales de la educación.



#### 1.5.4. ¿Con qué se vinculan los estándares?

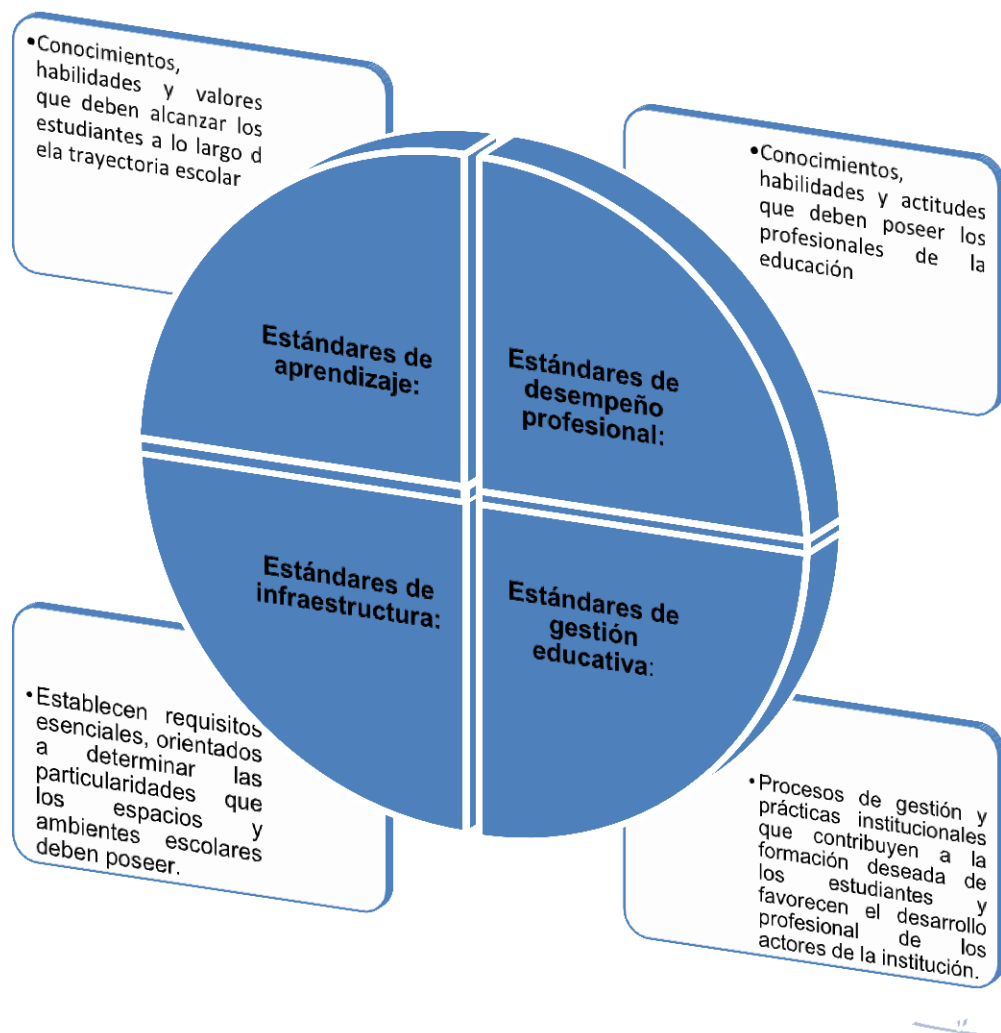


**Fig. 2:** Vinculación de Estándares (Tomado del Ministerio de Educación, 2011)  
**Elaborado por:** Fredy Condolo A.

#### 1.5.5. ¿Qué tipos de estándares ha desarrollado el ministerio de Educación?

El Ministerio de Educación está desarrollando cuatro tipos de estándares: de aprendizaje, de desempeño profesional, de gestión educativa y de infraestructura.

A continuación se explican:



**Fig. 3:** Tipos de Estándares propuestos por el Ministerio de Educación  
**Elaborado por:** Fredy Condolo A.

Como conclusión se puede decir que en el Ecuador son necesarios los estándares, porque existen evidencias a nivel mundial que sugiere que los países que cuentan con estándares de aprendizaje (descripciones explícitas de lo que los estudiantes deberían saber y saber hacer en cada nivel de su escolaridad) tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos. Hasta ahora, nuestro país no ha tenido definiciones explícitas y accesibles a la comunidad educativa acerca qué es una educación de calidad y cómo avanzar hacia ella.

Una evidencia de la falta de estándares de calidad educativa es la inexistencia de un perfil de salida mínimo común para la formación inicial de los docentes que las universidades y los institutos pedagógicos pudieran tomar como base para preparar sus currículos. Otra evidencia es la falta de claridad acerca de cuáles son los aprendizajes básicos comunes que deberían conseguir todos los estudiantes.

## **1.6. La calidad total**

El concepto de la calidad total es una alusión a la mejora continua, con el objetivo de lograr la calidad óptima en todas las áreas.

Conjunto de condiciones que permiten asegurar la mejora continua de los procedimientos, procesos, actividades y manejo de recursos públicos por las dependencias y entidades del sector público presupuestario, con la finalidad de controlar, prevenir y eliminar cualquier tipo de deficiencia en la presentación o producción de los bienes y servicios que dan a sus clientes o usuarios, con el propósito de proporcionar la máxima satisfacción con la mayor eficacia y eficiencia.

((Extraído desde: [www.definicion.org/calidad-total/](http://www.definicion.org/calidad-total/) (Consulta 13-12-2012))

La calidad total en las instituciones educativas desde una visión objetiva, integral y ponderada de lo que deben ser éstas para que alcance la totalidad, deben partir del enfoque de totalidad, por cuanto en el análisis de la calidad deben considerarse todos los componentes que intervienen en el proceso educativo y sus mutuas relaciones, involucrar a todos los ámbitos posibles y abarcar tanto los procesos como los resultados de la educación.

Solamente con una concepción holística y sistémica al considerar que la calidad está determinada por la conjunción de los elementos que participan en la educación de un modo dinámico y entender que el todo es, más que la suma de las partes, se puede sostener que la calidad total es una fuente de ventaja competitiva.

## **CAPÍTULO 2**

### **EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

#### **2.1. Concepto de Evaluación.**

El término evaluación es uno de los más utilizados por los profesionales de la educación. En buena parte de las ocasiones dicho uso está asociado a los exámenes y las calificaciones, es decir, a la valoración de los productos del aprendizaje. Esta utilización tiene que ver con la concepción de la evaluación que tiene la mayoría de la población. El Diccionario de la Real Academia Española define la Evaluación como: *“Señalar el valor de una cosa”*. *“Estimar, apreciar, calcular el valor de una cosa”*.

“La evaluación se entiende como un *“enjuiciamiento sistemático sobre el valor o mérito de un objeto, para tomar decisiones de mejora”* (Committe, 1988, p.123).

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

*Según Pérez (1989), la evaluación es un proceso sistemático, diseñado intencional y técnicamente, de recogida de información, que ha de ser valorada mediante la aplicación de criterios y referencias como base para la posterior toma de decisiones de mejora, tanto del personal como del propio programa (p. 531).*

“La Evaluación debe ser entendida como una parte integral de una buena enseñanza, de hecho podríamos decir que no es posible concebir adecuadamente la enseñanza y el aprendizaje sin evaluación” (Rosales, 1990, p. 25).

## **2.2. Evaluación Educativa.**

Todo proceso educativo carente de evaluación sería deficiente ya que difícilmente podríamos asegurarnos que ocurra el aprendizaje en los estudiantes; sin la evaluación tampoco podríamos tener juicios de valor para corregir y proponer cambios en uno u otro aspecto.

Por lo tanto, la definición moderna de evaluación educativa responde a la idea de control, tanto del estudiante como del docente, el plan de estudios y la institución educativa.

La evaluación en un sentido más amplio se considera una actividad inherente a toda actividad humana intencional, por lo que debe ser sistemática, y que su objetivo es determinar el valor de algo (Popham, 1990, p.98).

Autores como Coll y Martín. (1993), manifiestan que en todo proceso de evaluación se debe considerar tres dimensiones importantes:

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

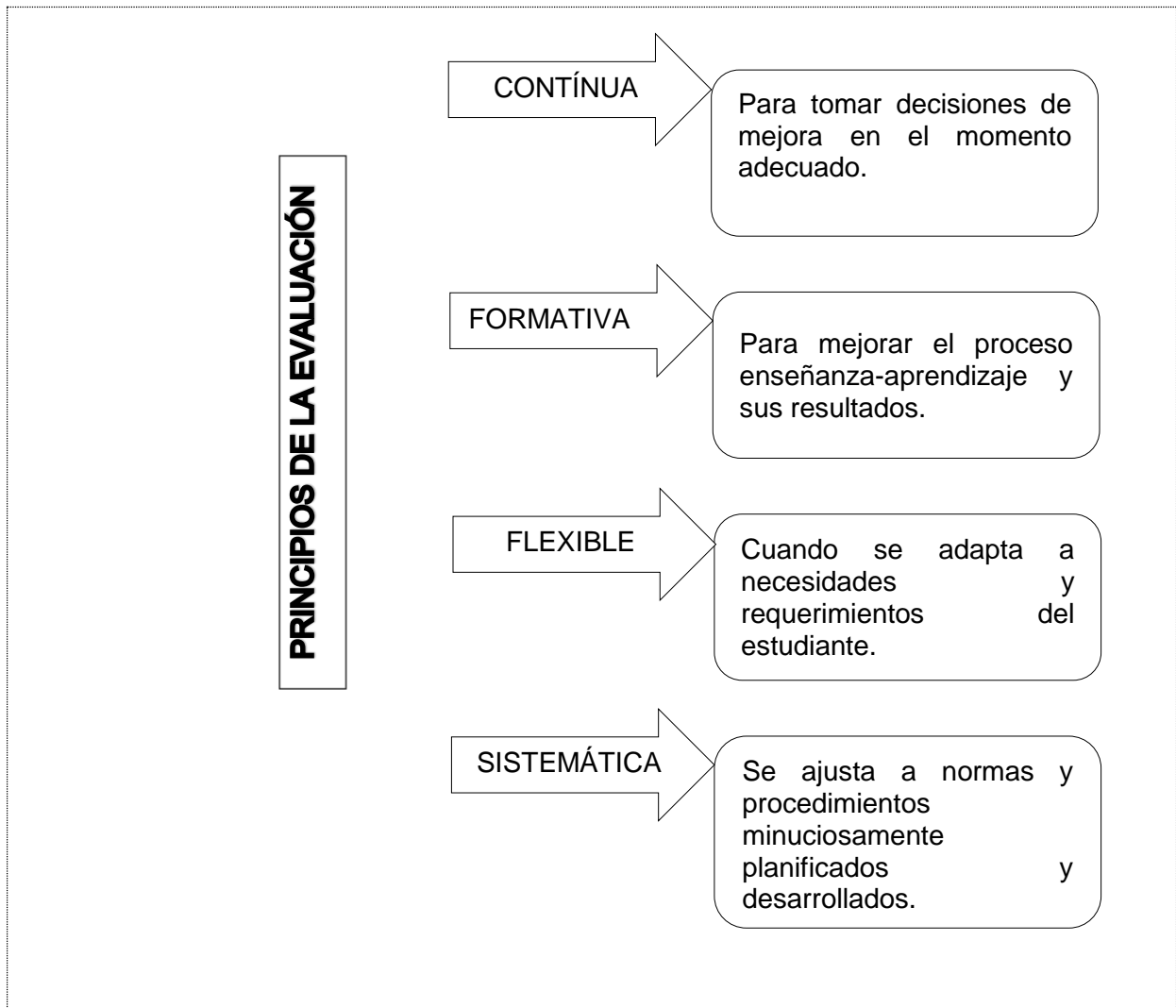
- La dimensión psicopedagógica y curricular tiene que ver con un modelo de referentes teóricos que involucran directamente todos los aspectos relacionados con el modelo teórico-conceptual; funciones de las tareas de evaluación desde un planteamiento curricular determinado; las decisiones sobre qué, cuándo y para qué evaluar.
- La dimensión relacionada con prácticas de evaluación, que puede incluir procedimientos, técnicas, instrumentos y criterios para realizar las actividades de evaluación.
- La dimensión normativa, tiene que ver con factores como la acreditación, la promoción, los documentos de evaluación, las evaluaciones sobre la institución y la evaluación sobre el profesorado.

La evaluación educativa es necesaria para determinar en qué aspectos se debe innovar; pero en sí misma la evaluación es una actividad innovadora, ya que incluye gran número de preguntas y exige exactitud en las respuestas, propicia la concentración en un tema determinado y pone en juego una infinidad de capacidades del estudiante.

Todo proceso evaluativo debe partir de un diagnóstico situacional el mismo que establece la realidad con la que se cuenta para desarrollar el aprendizaje; el pronóstico se constituye en el propósito de predecir, anticipar y explicar los fenómenos que se han valorado.

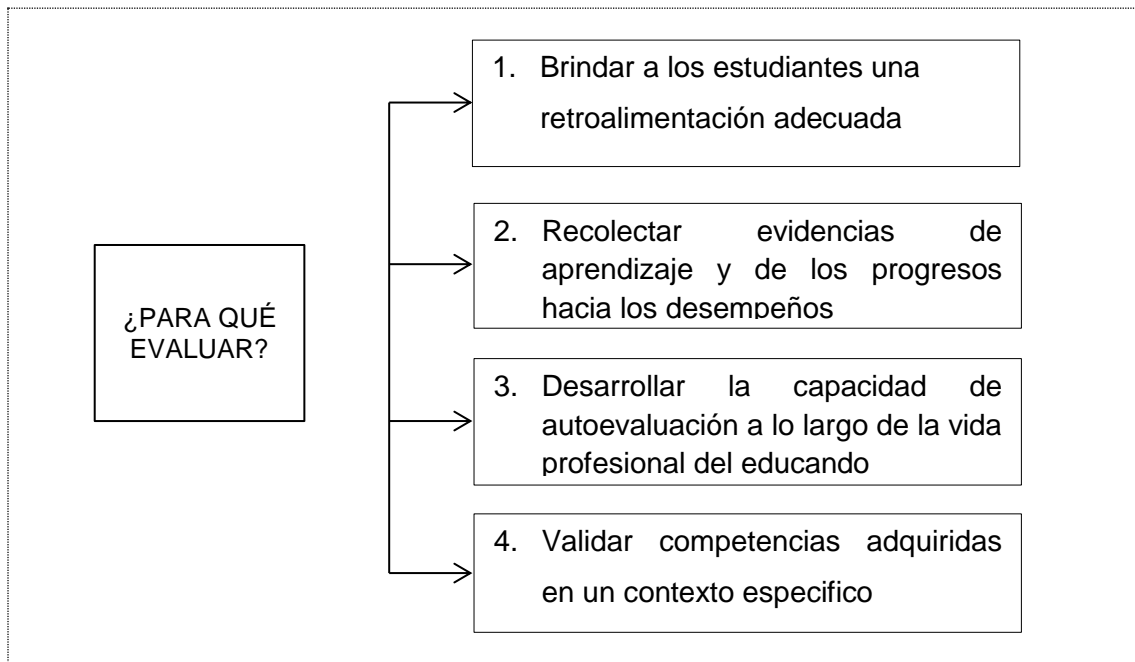
Por último, se debe entender a la evaluación educativa como un proceso y a la vez un producto, cuya aplicación permite estimar el grado en el que un proceso educativo favorece el logro de las metas para los que fue creado.

### 2.2.1. Principios de Evaluación: Entre otros tiene los siguientes:



**Fig. 4:** Principios de la evaluación  
**Elaborado por:** Fredy Condolo A.

### 2.2.2. Propósitos de la Evaluación



**Fig. 5:** Propósitos de la evaluación.  
**Elaborado por:** Fredy Condolo A.

### 2.3. Evaluación de la Institución

La Evaluación institucional debe ser un proceso dinámico, sistemático y participativo que comprometa a todos los actores en la acción educativa. Es un proceso permanente, integrador y contextualizado que se desarrolla dentro y fuera de una institución, con el propósito de mejorar la calidad educativa mediante juicios de valor y tomando decisiones.

La evaluación institucional va más allá del estudiante como objeto de evaluación, pues abarca tanto a la administración educativa, como a la institución y los estudiantes.

La evaluación institucional es un proceso integral, contextualizado y sistemático, diseñado de una manera científica y técnica con información válida para emitir juicios de valor en función de unos parámetros pre establecidos y tomar decisiones; con la perspectiva de crear la cultura de evaluación para orientar la responsabilidad y el compromiso de rendición de cuentas a la sociedad de las funciones que desarrolla una institución educativa.

#### **2.4. Finalidad de la Evaluación Institucional**

Es un proceso que brinda confiabilidad, sentido y responsabilidad al proceso educativo y produce muchos beneficios como:

- Identifica fortalezas y debilidades en el proceso.
- Detecta problemas para corregir a tiempo.
- Precisa necesidades a satisfacer.
- Identifica los recursos a utilizar con más eficiencia.
- Proporciona información útil para tomar decisiones.
- Investiga sobre la práctica educativa y compromete a los actores en la reflexión y análisis de su quehacer educativo.

#### **2.5. Evaluación de los aprendizajes**

La evaluación de los aprendizajes tiene por finalidad contribuir a la mejora de la calidad de los procesos de enseñanza- aprendizaje, por tanto debe darse antes, durante y después de cada proceso, detectando las dificultades que se van presentando, averiguar las causas y actuar oportunamente sin esperar que el proceso concluya; por tanto es de naturaleza formativa.

Para evaluar los aprendizajes es necesario tener presente que se requiere un método apropiado para poder hacerlo.

“La evaluación es una etapa del proceso enseñanza-aprendizaje que se utiliza para detectar el progreso del alumno. La información debe servir al profesor y al alumno para tomar decisiones” (López, 2005. p.15).

La evaluación debe cumplir a que los estudiantes continúen aprendiendo, aun cuando en algunos momentos esa tenga un fin sumativo, porque siempre será posible retroalimentar al evaluado para que la aspiración y la razón de ser de la evaluación sea la de contribuir a la mejora de los procesos de aprendizaje (Pimienta, 2008, p. 25).

Al momento de evaluar los aprendizajes debemos considerar que tipo de contenidos de aprendizaje vamos a evaluar, pueden ser estos conceptuales, procedimentales y actitudinales.



Los contenidos de aprendizaje conceptuales están referidos a hechos, datos y conceptos basados en el aprendizaje significativo que requiere una actitud activa del estudiante.

Un concepto se adquiere cuando “se es capaz de dotar de significado a un material o una información que se presenta” La comprensión de los conceptos permite tener una representación propia de la realidad (López, 2007.p. 21).

Los contenidos de aprendizaje procedimental, son hábitos, habilidades, métodos y técnicas orientadas a la consecución de una meta.

El desarrollo de la meta cognición favorece la transferencia de habilidades adquiridas en un dominio de conocimiento a otros. (Duarte, 1996. pág. 5).

Los contenidos actitudinales son pensamientos y sentimientos que demuestran por medio del comportamiento o la forma de hablar, si algo gusta o desagrada; son organizaciones de procesos motivacionales, emocionales, perceptuales y cognitivos. Para evaluar los contenidos actitudinales lo más útil es obtener la información por medio de guías de observación e inferir las actitudes a partir de las respuestas verbales o manifestaciones conductuales de los sujetos ante el objeto por tanto se necesita hacer una interpretación de los datos para luego realizar la evaluación. (López, 2003, p. 26).

### **2.5.1. Actores de la evaluación de aprendizaje.**

Dentro del proceso de evaluación están inmersos muchos actores, y no solo es tarea del profesor, el mismo estudiante puede autoevaluarse sobre sus propios aprendizajes y hacer una reflexión acerca de los logros alcanzados durante un proceso educativo.

A continuación se detalla en la siguiente tabla:

Quien evalúa	Tipo de evaluación	Características
Profesor /estudiante	Hetero- evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribuye en los proceso de aprendizaje.</li> <li>- Valoración entre profesor y estudiante o viceversa</li> </ul>

Entre estudiantes	Co-evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación entre pares</li> <li>- Especial para trabajos cooperativos.</li> <li>- Genera una valoración crítica.</li> </ul>
El estudiante	Autoevaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valoración realizada por los propios estudiantes.</li> <li>- Reflexión sobre el propio proceso de aprendizaje.</li> <li>- Desarrollo positivo sobre sí mismos.</li> <li>- Aprenden a regular emociones, actos y responsabilidades.</li> </ul>

**Fig. 6:** Actores de la evaluación de aprendizaje.

**Elaborado por:** Fredy Condolo A.

### 2.5.1.1. Momentos de la evaluación.

Es importante indicar que, quienes estamos inmersos en el campo educativo, debemos prever, cuando y en qué momento del proceso evaluar, en este sentido la evaluación deberá ser continua atendiendo a diferentes tiempos en cada situación específica.

La Evaluación es concebida como estímulo en el aprendizaje que da importancia a los procesos de formación más que a los productos. (Mc Donald, p. 42).

Evaluación Inicial	Tiene un fin diagnóstico, se realiza al inicio de todo proceso.
Evaluación Procesual	Se realiza durante el proceso, permite realizar una valoración continua y retroalimentar sobre avances o dificultades, se evalúan actitudes.
Evaluación Final	Es de carácter formativo/sumativo, permite hacer reflexiones sobre el cumplimiento de los propósitos del programa.

**Fig. 7:** Momentos de la evaluación.

**Elaborado por:** Fredy Condolo A.

## **CAPÍTULO 3**

### **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES**

Uno de los estándares que implementa el Ministerio de Educación del Ecuador es el Estándar de desempeño profesional, es decir las competencias que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

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

Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación con el aprendizaje de los estudiantes.

#### **3.1. Concepto de Desempeño.**

“Lo que define el desempeño es la evaluación del desempeño del individuo y que para maximizar la motivación, la gente necesita percibir que el esfuerzo que ejerce, conduce a una evaluación favorable del desempeño y que ésta guiará a las recompensas que valorará” (Robbins,1999)

En otras palabras, el desempeño no puede estar desvinculado de la motivación ni del esfuerzo que realiza un determinado individuo para cumplir con su función, sin embargo, se necesita conocer si este desempeño es o no productivo, para lo cual se requiere evaluarlo, para con este criterio poder estimularlo y corregirlo, de ahí la importancia de que todo desempeño sea evaluado como parte de su convivir diario y no como una puerta de escape para sancionar.

#### **3.2. Desempeño profesional docente.**

El desempeño profesional docente es indispensable para el éxito o fracaso de cualquier sistema educativo, por tal razón es indispensable contar con docentes

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

eficientes en su labor educativa, que utilicen herramientas concretas, efectivas y eficaces para lograr el perfeccionamiento de la educación de nuestro país.

Por tal razón el gobierno actual ha implementado nuevas políticas al sistema educativo del país, que contemplan una evaluación al desempeño profesional de docentes y directivos para conocer la realidad educativa nacional, y establecer así conclusiones, planteando posibles alternativas de solución frente a las problemáticas detectadas.

“La evaluación del desempeño es la segunda etapa del control, consiste en evaluar o medir lo que se está haciendo” (Chiavenato, 1993, p.68).

El concepto de evaluación del desempeño docente, es algo que varía en la forma, pero no en el fondo de las diferentes teorías, la cual se puede resumir diciendo que:

La evaluación del desempeño profesional docente es un proceso sistemático de la obtención de datos válidos y fiables con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que producen en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y por ende la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representante de las instituciones de la comunidad (Valdez, 2000, p. 232).

La evaluación docente es una fase indispensable y básica, en todo proceso educativo, por lo tanto no, debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una manera de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor, para a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización. (Quintero, 1996).

La evaluación del desempeño profesional docente debe ser un proceso permanente que permita verificar el quehacer profesional de cada maestro, descubriendo fortalezas y debilidades que requieren ser superadas. El objetivo de la evaluación docente es la búsqueda de nuevas estrategias que permitan a los maestros adquirir y desarrollar competencias para lograr una educación de calidad y calidez.

Para ejecutar esta evaluación se tiene presente su carácter continuo porque se realiza durante todo el año escolar, sistemático porque requiere planificación y organización de manera que la información obtenida sea confiable; en evidencias que sustenten los resultados garantizando su objetividad con la finalidad de

mejoramiento mediante el planteamiento de planes, programas de mejora. (Rodríguez, L. J. 1999).

Según Mondy (1997), manifiesta 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”. Con la evaluación de desempeño entonces se evalúa las competencias de los educadores, la interacción entre los conocimientos, habilidades y disposiciones internas de cada profesor (p. 103).

Al respecto Progre (2006), sostiene que la práctica docente es social compleja. Si bien es definida a partir del microespacio en el que se articulan docente-alumno-conocimiento, desencadenando modos de relación según los cuales la posición de cada uno de estos elementos determina el valor y el lugar de cada uno de los otros, el microespacio de la práctica docente se inscribe en otros espacios más amplios que condicionan y normativizan sus operaciones: la institución escolar, el sistema educativo y la sociedad (p. 69).

### **3.2.1. Contraste entre docente, profesor, maestro instructor, facilitador y mediador**

DOCENTE	PROFESOR	MAESTRO
Imparte conocimientos enmarcados en una determinada ciencia o arte	Ejerce o enseña una ciencia o arte con inclinación voluntaria.	Persona que es imitada lealmente por sus virtudes
INSTRUCTOR	FACILITADOR	MEDIADOR
Se dedica a enseñar una doctrina, comunica sistemáticamente ideas y conocimientos.	Se desempeña como orientador o instructor en una actividad.	Comunicador entre las partes, no es árbitro ni juez, no impone soluciones no es él quien resuelve, sino que lo hacen las partes mismas.

**Fig. 8.** Contraste entre docente, profesor, maestro, instructor, facilitador y mediador.  
**Elaborado por:** Fredy Condolo A.

A través de esta relación de términos se puede aseverar que los docente debemos ser mediadores por naturaleza, logrando así obtener un desempeño profesional adecuado no solamente en el proceso de enseñanza aprendizaje, sino en todo el proceso educativo, ya que ser mediador es convertirse en un defensor de un proceso equitativo, y no de un determinado resultado.

El docente, en definitiva, reconoce que la enseñanza es su dedicación y profesión fundamental por lo tanto, sus habilidades consisten en enseñar de la mejor forma posible al estudiante.

## **CAPÍTULO 4**

### **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS**

La Evaluación de Desempeño es un proceso al servicio del mejoramiento de las funciones de Docentes Directivas y Técnico-Pedagógicas. Su importancia radica en que permite a los responsables de la gestión de los establecimientos demostrar sus competencias para liderar procesos pedagógicos, elaborar objetivos institucionales y metas desafiantes, que permitan a escuelas y liceos municipales desarrollar una educación de mayor calidad y equidad. (Extraído el 16 de Marzo de 2012 de: [www.pedablogia.wordpress.com/.../evaluacion-de-desempeno-para-docent.](http://www.pedablogia.wordpress.com/.../evaluacion-de-desempeno-para-docent/))

En un proceso de evaluación de desempeño profesional en este caso el directivo, deben existir estándares que no son otra cosa que descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente. Y al hablar de competente me refiero a los directivos que realizan prácticas adecuadas de gestión y liderazgo, y 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. Es necesario también contrastar el concepto de desempeño desde la administración educativa, la gestión educativa y el liderazgo integral, como parte de la calidad de la evaluación de la gestión escolar.

#### **4.1. Concepto de administración.**

Desde la administración educativa, pues esta es considerada como un proceso que consiste en realizar actividades de planeación, organización, dirección y control para

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

alcanzar los objetivos establecidos utilizando para ellos recursos económicos, humanos, materiales y técnicos a través de herramientas y técnicas sistematizadas.

La administración es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, ejecución y control, desempeñadas para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos.

Al respecto Clushkov y Brech. (1983), que la administración es “un dispositivo que organiza y realiza la transformación ordenada de la información, recibe la información del objeto de dirección, la procesa y la transmite bajo la forma necesaria para la gestión, realizando este proceso continuamente; también se considera como un proceso social que lleva consigo la responsabilidad de planear y regular en forma eficiente las operaciones de una empresa, para lograr un propósito dado” (p. 258).

Para Mooney (1983):

La administración es el arte o técnica de dirigir e inspirar a los demás, con base en un profundo y claro conocimiento de la naturaleza humana”. Y contrapone esta definición con la que da sobre la organización como: la técnica de relacionar los deberes o funciones específicas en un todo coordinado (p. 69).

En todo caso, la administración como técnica determina, clarifica y realiza los propósitos y objetivos de un grupo humano particular. Emplea la autoridad para organizar, dirigir, y controlar a subordinados responsables, con el fin de que todos los servicios que se prestan sean debidamente coordinados para lograr un determinado fin.

Fayol, H. (1998), manifiesta que “administrar es prever, organizar, mandar, coordinar y controlar” (p.134).

Por lo que constituye toda acción encaminada a convertir un propósito en realidad positiva, es un ordenamiento sistémico de medios y el uso calculado de recursos aplicados a la realización de un propósito.

Administrar es el proceso de planificación, organización, dirección y control del trabajo de los miembros de la organización y de usar los recursos disponibles para alcanzar las metas establecidas.

Personalmente considero la administración como el proceso de lograr que las cosas se realicen por medio de la planeación, organización, delegación de funciones, integración de personal, dirección y control de otras personas, creando y manteniendo un ambiente acogedor, donde las personas se puedan desempeñar entusiastamente en conjunto con otras, sacando a relucir su potencial, eficacia y eficiencia logrando los fines determinados.

#### **4.2. Concepto de gestión**

El concepto de gestión está referido a las acciones orientadas para resolver problemas específicos, a concretar un proyecto, también puede referirse a la administración que realiza una empresa, una organización, o incluso un gobierno, puesto que las tareas o actividades que se realizan estos estamentos son considerados como gestión.

El término gestión deriva del latín “*gestio*”, el concepto de gestión hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Al respecto, hay que decir que gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera. Administrar, por otra parte, abarca las ideas de gobernar, disponer, dirigir, ordenar u organizar una determinada cosa o situación” (Extraído el 12 de febrero de 2013 de: [www.definicion.de/gestión/#](http://www.definicion.de/gestión/#))

A través de una gestión se llevarán a cabo diversas diligencias, trámites, los cuales, conducirán al logro de un objetivo determinado, también en una gestión habrá que “dirigir, gobernar, disponer, organizar y ordenar para lograr los objetivos propuestos” (Díaz, 2008, p. 98).

La gestión educativa es el proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayudan a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales y regionales. (Extraído el 13 de febrero de 2013 de: [www.colombiaaprende.edu.co/](http://www.colombiaaprende.edu.co/))

En el ámbito pedagógico, la gestión educativa promueve el aprendizaje de estudiantes, docentes y la comunidad educativa en general, creando un círculo de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un grupo de personas que interactúan continuamente para lograr el mejoramiento de los aprendizajes en los estudiantes, con el fin de formarlos y prepararlos integralmente para el mundo laboral, y como personas útiles de la sociedad.



También la gestión educativa tiene que ver con la planificación, la acción, y toma de decisiones ya sea por un grupo de personas, un departamento, una institución, un ministerio, etc. para alcanzar unos objetivos propuestos o mejorar la calidad de un servicio ofertado desconcentrándolo para que todos por igual tengan acceso a él.

De tal manera que, una verdadera gestión educativa favorece el trabajo cooperativo entre los diferentes actores educativos, y es el camino para alcanzar el mejoramiento de la calidad educativa en nuestro país.

#### **4.3. Conceptos de liderazgo**

“El líder es el hombre de la visión, del sueño, de todo aquello que lleva a empeñar todos sus esfuerzos, no importa lo que la visión es, sino lo que la visión logra” (Senge).

El liderazgo es la capacidad que toda persona debe desarrollar para lograr diferentes objetivos en diferentes campos, hablando de liderazgo educativo todos debemos desarrollar este tipo de habilidad puesto que la educación requiere de la aplicación de un verdadero liderazgo en todos los aspectos como: en la administración educativa, en los procesos de enseñanza, en el aula, y en toda la comunidad educativa en general.

“Liderazgo, habilidad humana que logra la unión de un grupo y lo motiva para la consecución de ciertas metas” (Archer, 2009, p. 92).

Rodríguez, (2002) señala que: El liderazgo es un proceso de influir sobre sí mismo, el grupo o la organización a través de los procesos de comunicación, toma de decisiones y despliegue del potencial para obtener un resultado útil” (p. 231).

El verdadero liderazgo permite trabajar con grupos de personas, generando motivación hacia los demás, el verdadero líder hace que todos los sigan porque es influyente inspira entusiasmo y busca conseguir metas y objetivos en beneficio de los demás.

En el campo educativo todos estamos llamados a ser verdaderos líderes, partiendo desde las autoridades y docentes, pero un liderazgo creativo, optimista, arriesgado e innovador con voluntad, decisión para sumir y hacer cumplir retos, rompiendo

intereses mezquinos personales o materiales. Los directivos de una institución son los líderes por naturaleza, quienes de forma conjunta con los docentes dirigen la institución.

Cuando se trata de tomar decisiones para el beneficio de la institución los líderes consultan, para seleccionar la mejor opción y asignan responsabilidades.

El concepto Liderazgo en forma general se caracteriza por las habilidades y capacidades que desarrolla el hombre en un proceso de forma individual y social, tanto en el grupo como en la organización, para estimular a los otros a lograr los objetivos y metas propuestas.

Se puede concluir indicando que el liderazgo es la habilidad de convencer a otros para que busquen con entusiasmo el logro de objetivos definidos.

#### **4.4. Desempeño profesional de los directivos.**

Para Mintzberg, (1985):

Directivo es una persona que vive eternamente preocupada, en ningún momento es libre de olvidar su trabajo ni tampoco tiene la satisfacción de saber. Sea cual sea el puesto directivo que ocupa, siempre le puede asaltar la sospecha que puede hacer algo más. Así pues adopta un ritmo de trabajo agotador. (p. 58).

Considerando este concepto, entonces el desempeño profesional directivo tiene que ver con las funciones que realice en este caso, el rector, como son: planeación, dirección, coordinación, administración, orientación y programación de actividades en instituciones educativas para satisfacer la diferentes necesidad de los involucrados en los procesos educativos, como son docentes, estudiantes y padres de familia.

Dentro de cualquier desempeño profesional debe existir un proceso de evaluación que permita obtener información sobre el nivel de logros y resultados obtenidos por los docentes y fortalecer la función que realiza en este caso el directivo, orientando hacia el cambio, considerando que todo directivo debe ser competente y de calidad que contribuya a alcanzar metas en la institución a través de la formación de los estudiantes, bajo parámetros de liderazgo, de gestión pedagógica, gestión de talento

humano, por ejemplo, promoviendo el desarrollo profesional del personal docente de la institución.

El desempeño profesional directivo en una institución educativa debe ser el mejor, ya sea cualquier cargo que este desempeño, como rector, vicerrector, inspector general, ya que el trabajo que este realice genera un impacto sobre la formación de los estudiantes, pero es importante no dejar de lado otros factores que influyen como el desempeño del docente, el contexto, las características de los estudiantes, la disponibilidad de recursos.

Considerando estos contextos, es necesario que en nuestro país se construyan sistemas que permitan el mejoramiento del desempeño profesional de directivos y docentes a lo largo de la vida profesional y así contribuir a mejorar el aprendizaje de los estudiantes y por ende la calidad de la educación.

#### **4. METODOLOGÍA**

Para la presente investigación se utilizó la siguiente metodología:

##### **4.1. PARTICIPANTES**

En esta investigación participaron un total de 190 personas, distribuida de la siguiente manera: 1 Supervisor escolar, 5 directivos (Rector, Vicerrector, 3 vocales del Consejo Ejecutivo), 15 docentes, 95 estudiantes, 7 miembros del Consejo Estudiantil, 7 miembros del comité central de Padres de familia, 60 padres de familia.

A continuación se detalla en la siguiente tabla:

**Cuadro 1**

<b>POBLACIÓN A INVESTIGARSE (Estratos)</b>	<b>N° TOTAL</b>
<b>Desempeño profesional docente:</b>	
Rector	1
Vicerrector	1
Inspector	1
Docentes	15
Estudiantes	95
Padres de Familia	60
<b>Desempeño profesional directivo:</b>	
Rector	1

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

Vicerrector	1
Supervisor escolar	1
Consejo Ejecutivo	3
Consejo Estudiantil	7
Comité Central de Padres de Familia	7
<b>TOTAL</b>	<b>190</b>

**Fuente:** Lineamientos dados por el equipo planificador – UTPL.

**Elaborado por:** Fredy Condolo A.

Los participantes del proceso de investigación realizado, se los ha clasificado de la siguiente manera:

- **Investigador:** Es muy importante tener claro, quien va ser el investigador o el equipo que va a realizar el estudio. En este caso el investigador es docente del plantel investigado y estudiante de la Maestría en Pedagogía de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, quien aplicó las encuestas a la población elegida.
- **Autoridades del plantel.** Las autoridades del Colegio Martha Bucarán de Roldós, son pilares fundamentales del proceso de investigación, ya que ellos conocen muy bien la problemática de la institución. Adicionalmente ellos aportaron con datos fundamentales que ayudaron a esclarecer muchas situaciones por las que está atravesando la institución. Las autoridades están conformadas por el Rector, Vicerrector, Consejo Ejecutivo, y el Representante del Consejo Estudiantil.
- **Personal docente.** Su participación fue clave dentro del proceso de investigación ya que ellos son los actores principales del proceso enseñanza-aprendizaje, y por ende, viven diariamente la realidad institucional, es por ello fundamental analizar el personal docente, su labor educativa, sus virtudes, falencias y necesidades.
- **Estudiantes.** En un proceso educativo, los estudiantes no se dan cuenta directamente de la problemática interna que vive su institución, sin embargo son ellos los afectados directos, por esta razón es menester realizar cambios necesarios para mejorar el nivel académico de los estudiantes para que no pierdan la confianza institucional.

- **Padres de familia.** constituyen el elemento más importante para la formación de los jóvenes ya que estimulan la formación de su personalidad, por lo que es imprescindible la comunicación y la participación constante en los procesos educativos de sus hijos para juntos enfrentar las exigencias de la educación.

#### **4.2. Muestra de Investigación**

Para realizar el presente trabajo de investigación, no se utilizó la fórmula para extraer la muestra, debido a que el número de estudiantes y padres de familia no es muy numerosa, por lo tanto se trabajó con toda la población.

#### **4.3. Métodos Técnicas e Instrumentos de investigación**

##### **Métodos.**

Los métodos que se utilizaron en la investigación fueron el descriptivo, analítico y sintético, los mismos que permiten explicar y analizar el objeto de la investigación.

- Método analítico – sintético, permitió desestructurar el objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos, así también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudan a la comprensión y conocimiento de la realidad.
- Método inductivo – deductivo, permite configurar el conocimiento y generalizar de forma lógica los datos empíricos alcanzables en el proceso de investigación.
- Método estadístico, hace factible organizar la información obtenida, con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilitando los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.

##### **Técnicas.**

En el presente trabajo de investigación se utilizó la técnica de la encuesta y la observación, con sus respectivos instrumentos que cumplieron su papel elemental de acuerdo a los objetivos establecidos en el proceso de investigación.

La encuesta consta de un cuestionario que fue aplicado a los docentes para que realicen la autoevaluación y coevaluación respectivamente; al directivo para la auto

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

evaluación y evaluación a docentes; a los estudiantes y padres de familia para que evalúen a los docentes; a los miembros del consejo ejecutivo, consejo estudiantil, comité central de padres de familia, supervisor para que evalúen al rector. La ficha de observación permitió registrar las actividades contempladas en la ejecución de la clase.

De igual manera se empleó las tecnologías de información y comunicación TIC's para consultas bibliográficas, el ingreso al EVA para obtener documentos necesarios durante el desarrollo del trabajo investigativo, así como una cámara fotográfica para respaldar el trabajo realizado.

### **Instrumentos.**

Para la presente investigación se utilizó los siguientes instrumentos, asignados a cada elemento de la población a ser investigada:

#### **Desempeño profesional docente:**

- Autoevaluación de los docentes.
- Coevaluación de los docentes.
- Evaluación de los docentes por el rector.
- Evaluación de los docentes por los estudiantes.
- Evaluación de los docentes por los padres de familia.

#### **Desempeño profesional directivo:**

- Autoevaluación al rector, vicerrector y consejo ejecutivo.
- Evaluación del rector y vicerrector por el consejo ejecutivo.
- Evaluación del rector, vicerrector y consejo ejecutivo por el consejo estudiantil.
- Evaluación del rector, vicerrector y consejo ejecutivo por el comité central de padres de familia.
- Evaluación del rector, vicerrector y consejo ejecutivo por parte del supervisor escolar.

### **Observación de la clase:**

- Matriz de evaluación: observación de clase.

Todos los instrumentos antes descritos fueron tomados del Ministerio de Educación del Ecuador.

#### **4.4. Diseño y procedimiento.**

Para la realización de este trabajo, se utilizó la investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico, se realizó la investigación de campo, la cual se sustentó en las fuentes teóricas, para esto se revisó amplia bibliografía básica que contempla la guía didáctica, y los recursos subidos al EVA, apoyado también de fuentes bibliográficas como internet, libros, páginas del ministerio de Educación.

De igual manera fue de mucha utilidad la asesoría presencial, donde se explicó la manera de iniciar la investigación. Para la recolección de datos se contó con la colaboración de autoridades, personal docente, estudiantes y padres de familia del Colegio Martha Bucarán de Roldós.

Con la información obtenida se procedió a organizar y tabular cada uno de los instrumentos de evaluación en las matrices elaboradas por el director de tesis, donde se plasmaron los resultados para su posterior análisis de la situación en la que se encuentra la institución, e interpretar los resultados obtenidos, los que permitieron plantear y planificar la propuesta de mejoramiento educativo, con el objeto de robustecer y mejorar el desempeño profesional de docentes y directivos.

Para obtener los puntajes y promedios en cada una de las dimensiones, se utilizó la siguiente valoración.

##### **4.4.1. Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes**

- Instrumento para la autoevaluación de los docentes	10 puntos
- Instrumento para la Coevaluación de los docentes	10 puntos
- Instrumento para la evaluación de los docentes por parte	10 puntos

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

del Rector	
- Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes	24 puntos
- Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del padre de familia	16 puntos
- Observación de la clase impartida por el docente	30 puntos

**4.4.2. Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos**

- Instrumento para la autoevaluación del Rector	20 puntos
- Instrumento para la evaluación del Rector por parte del Consejo ejecutivo	20 puntos
- Evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Estudiantil	20 puntos
- Evaluación del Rector de parte del Comité Central de Padres de Familia	20 puntos
- Evaluación del Rector por parte del Supervisor Escolar	20 puntos

Con estas valoraciones se procedió a determinar la calificación del desempeño profesional docente, directivo y de la institución educativa, contemplado en 4 niveles: Una vez concluida la investigación se procedió a redactar y estructurar el informe de tesis que recoge los criterios de los encuestados y siguiendo los lineamientos de la guía didáctica.

**4.5. Comprobación de los supuestos.**

Los supuestos se constituyeron en instrumentos de trabajo de tipo descriptivo-explicativo, por lo tanto, se les asignó criterio matemático. Su propósito fue cuantificar el fenómeno, y explicarlo cualitativamente mediante el análisis de la información teórica con los datos de la investigación de campo. La comprobación de supuestos se realizó mediante la triangulación, esto es concepción científica, realidad y aporte personal del autor.

Las hipótesis planteadas indican:



*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

- “El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tienen la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad” (Chininín, 2011, p. 13).
- “El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tienen la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad” (Chininín, 2011, p. 14).

Finalizada la investigación se determinó que las hipótesis planteadas no son verdaderas, puesto que la institución investigada en el desempeño profesional docente alcanza un puntaje de **75.849/100 equivalente Bueno** y, en el desempeño profesional directivo obtiene un **69.955/100 equivalente a Bueno** con lo que se rechazan las hipótesis planteadas anteriormente.

## 5. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.

### 5.1 RESULTADOS.

Los resultados obtenidos son producto de los instrumentos aplicados a los docentes, directivos, estudiantes y padres de familia del colegio “Martha Bucaram de Roldós” que se encuentra ubicado en la provincia de Zamora Chinchipe.

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO “MARTHA BUCARAM DE ROLDÓS”, DE LA PARROQUIA YANTZAZA, CANTÓN YANTZAZA, PROVINCIA ZAMORA CHINCHIPE, durante el año 2011-2012**

#### AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES (10 PTOS)

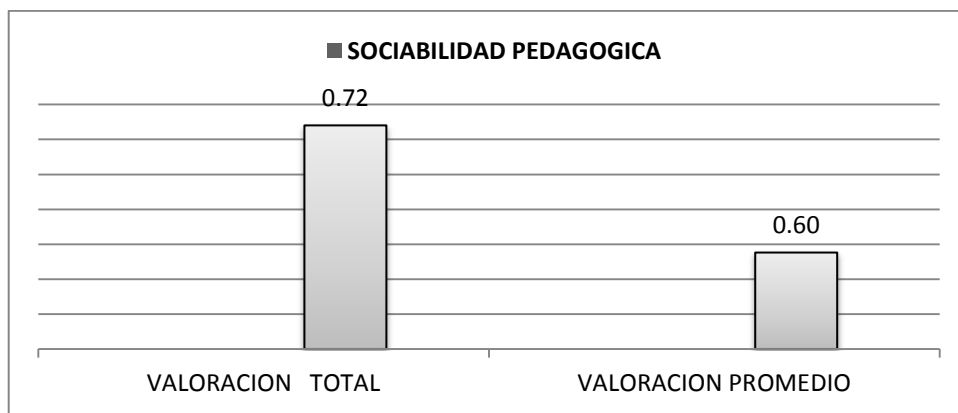
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

**Tabla N° 1**

I. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0.026	0	0.385	0.927	15	1.338	0.089
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0.051	0.231	1.133	15	1.415	0.094
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero	0	0	0.051	0.539	0.721	15	1.311	0.087

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

con respeto.								
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0.051	0.308	1.03	15	1.389	0.093
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0.051	0.462	0.824	15	1.337	0.089
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0.051	0.231	1.03	15	1.312	0.087
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0.026	0.306	0.308	0.309	15	0.949	0.063
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	9.051	<b>0.603</b>



Al hacer un análisis de esta dimensión se puede evidenciar en el gráfico que los docentes no están trabajando adecuadamente la sociabilidad pedagógica durante el proceso educativo que llevan a cabo en las aulas, ya que obtienen un promedio bajo, con doce puntos de diferencia del valor total asignado para esta dimensión. Este es un aspecto negativo para conseguir un verdadero aprendizaje en los estudiantes.

**Tabla N° 2**

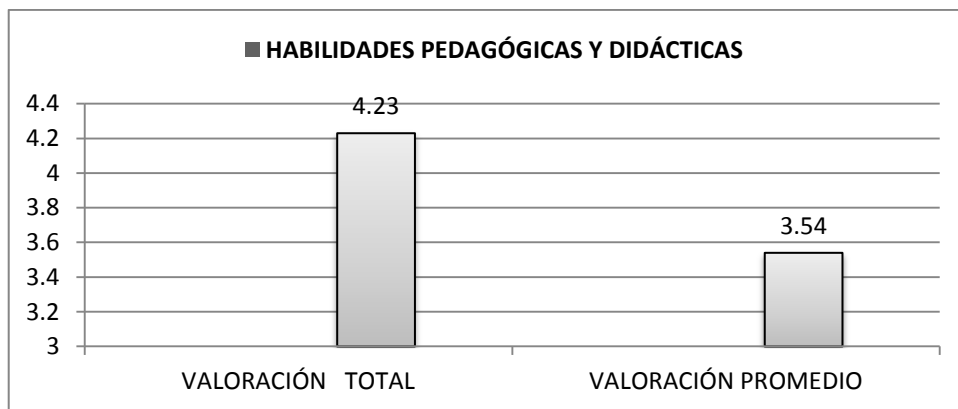
2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0.204	0.462	0.515	15	1.181	0.079
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0.102	0.77	0.309	15	1.181	0.079
2.3. Doy a conocer a los	0	0	0	0.231	1.236	15	1.467	0.098

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.								
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0.051	0.231	1.133	15	1.415	0.094
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0.462	0.927	15	1.389	0.093
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0.051	0.231	1.133	15	1.415	0.094
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0.102	0.693	0.412	15	1.207	0.080
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0.051	0.616	0.618	11	1.285	0.086
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0.102	0.077	1.236	15	1.415	0.094
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0.051	0.462	0.824	15	1.337	0.089
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0.616	0.721	15	1.337	0.089
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	0.693	0.618	15	1.311	0.087
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0.026	0.153	0.385	0.618	15	1.182	0.079
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0.204	0.462	0.515	15	1.181	0.079
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0.051	0.308	1.03	15	1.389	0.093
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0.051	0.539	0.721	15	1.311	0.087
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0.026	0	0.616	0.618	15	1.26	0.084
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0.051	0.308	1.03	15	1.389	0.093
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0.051	0.616	0.618	15	1.285	0.086
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0.052	0.306	0.308	0.309	15	0.975	0.065
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0.026	0.102	0.616	0.412	15	1.156	0.077
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la	0	0.052	0	0.693	0.412	15	1.157	0.077

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

información y la comunicación.								
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0.026	0	0.462	0.824	15	1.312	0.087
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0.102	0.385	0.824	15	1.311	0.087
2.24.2. Sintetizar	0	0.026	0.102	0.385	0.927	15	1.44	0.096
2.24.3. Reflexionar.	0	0	0.153	0.385	0.721	15	1.259	0.084
2.24.4. Observar.	0	0	0.051	0.616	0.927	15	1.594	0.106
2.24.5. Descubrir.	0	0.026	0.153	0.462	1.03	15	1.671	0.111
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0.026	0.153	0.462	0.515	15	1.156	0.077
2.24.7. Argumentar.	0	0	0.153	0.462	0.515	15	1.13	0.075
2.24.8. Conceptualizar.	0	0.026	0.102	0.77	0.206	15	1.104	0.074
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0.026	0.102	0.539	0.515	15	1.182	0.079
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0.102	0.385	0.824	15	1.311	0.087
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0.153	0.385	0.721	15	1.259	0.084
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0.385	1.03	15	1.415	0.094
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0.154	1.339	15	1.493	0.100
2.24.14. Consensuar.	0	0	0.153	0.539	0.515	15	1.207	0.080
2.24.15. Socializar.	0	0	0.051	0.539	0.721	15	1.311	0.087
2.24.16. Concluir.	0	0	0.051	0.539	0.721	15	1.311	0.087
2.24.17. Generalizar.	0	0	0.102	0.77	0.309	15	1.181	0.079
2.24.18. Preservar.	0	0	0	0.77	0.515	15	1.285	0.086
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	53.157	<b>3.544</b>

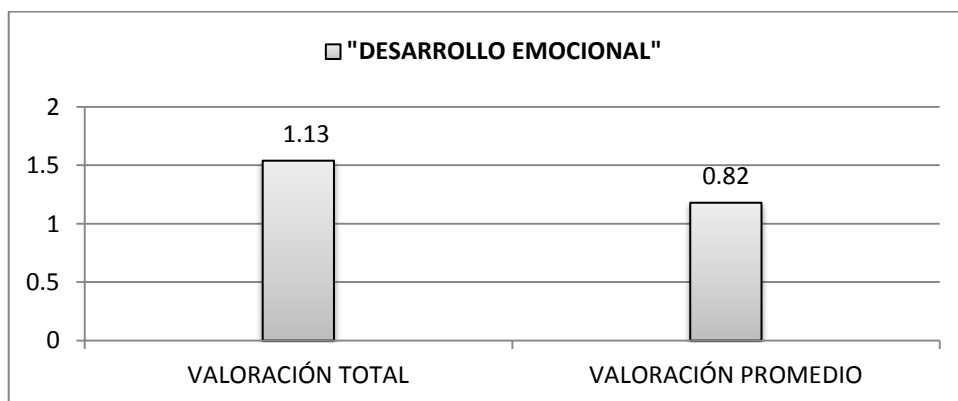


Analizando esta dimensión y considerando los resultados que arroja el gráfico estadístico puedo mencionar que los docentes de la institución investigada, en si están trabajando y poniendo en práctica la pedagogía y la didáctica como herramientas básicas para trabajar con estudiantes; la valoración obtenida en esta dimensión no dista mucho del valor total asignado.

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

**Tabla N° 3**

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0.153	0.462	0.618	15	1.233	0.082
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0.255	0.462	0.412	15	1.129	0.075
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0.051	0.462	0.824	15	1.337	0.089
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0.102	0.462	0.721	15	1.285	0.086
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0.026	0.051	0.539	0.618	15	1.234	0.082
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0.104	0.153	0.308	0.206	15	0.771	0.051
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0.078	0.306	0.154	0.309	15	0.847	0.056
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0.052	0.204	0.616	0.103	15	0.975	0.065
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0.104	0.306	0.154	0.309	15	0.873	0.058
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0.051	0.616	0.618	15	1.285	0.086
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0.051	0.462	0.824	15	1.337	0.089
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	12.306	<b>0.820</b>

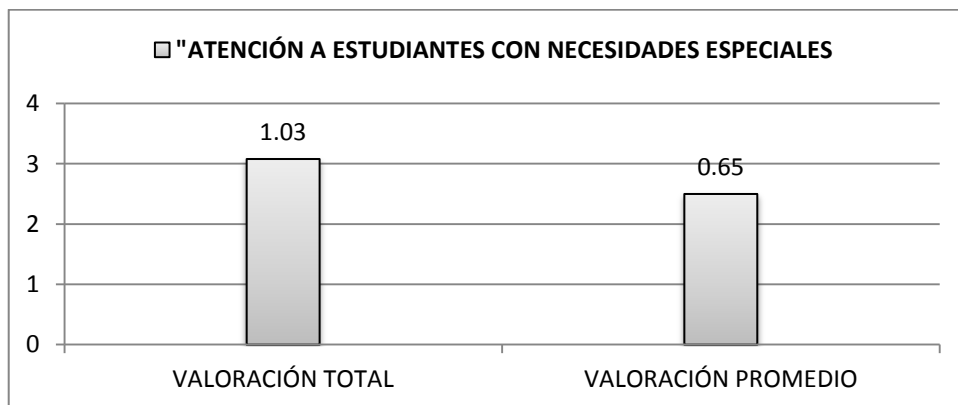


Con respecto al desarrollo emocional de los docentes, se puede mencionar que la mayoría se sienten bien y disfrutan del trabajo que realizan, se sienten apoyados y gratificados entre compañeros, de tal manera que no hay mayor inconveniente en cuanto a esta dimensión dentro del campo educativo. Los docentes en este aspecto obtuvieron una calificación de 0,82 puntos.

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

**Tabla N° 4**

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0.052	0.306	0.385	0.206	15	0.949	0.063
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0.026	0.306	0.231	0.206	15	0.769	0.051
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0.026	0.102	0.539	0.412	15	1.079	0.072
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0.153	0.77	0.206	15	1.129	0.075
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0.052	0.408	0.154	0.206	15	0.82	0.055
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0.078	0.255	0.462	0.103	15	0.898	0.060
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0.052	0.357	0.231	0.206	15	0.846	0.042
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0.051	0.616	0.515	15	1.182	0.079
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0.052	0.102	0.462	0.618	15	1.234	0.082
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0.052	0.204	0.308	0.515	15	1.079	0.072
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	9.985	<b>0.652</b>

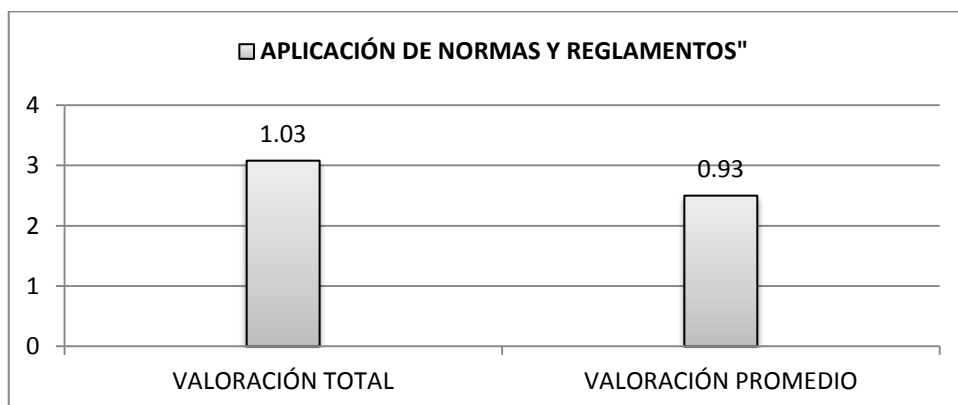


*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

En cuanto a la atención que los maestros prestan a los estudiantes con necesidades diferentes puedo decir que si están cumpliendo en cierta parte, pero que deberían mejorar su trabajo en este ámbito, ofreciendo su apoyo personalizado a los estudiantes que requieren ayuda, eso indudablemente genera confianza en el estudiante hacia su maestro y los aprendizajes mejoraran.

**Tabla N° 5**

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	1	0	0	0.616	0.618	15	2.234	0.149
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0	0.051	0.462	0.824	15	1.337	0.089
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0.051	0.231	1.133	15	1.415	0.094
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0.051	0.231	1.03	15	1.312	0.087
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0.026	0.102	0.462	0.618	15	1.208	0.081
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0.385	1.03	15	1.415	0.094
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0.462	0.927	15	1.389	0.093
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0.385	1.03	15	1.415	0.094
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0.026	0.051	0.462	0.721	15	1.26	0.084
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0.104	0.102	0.077	0.721	15	1.004	0.067
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	13.989	<b>0.933</b>



*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

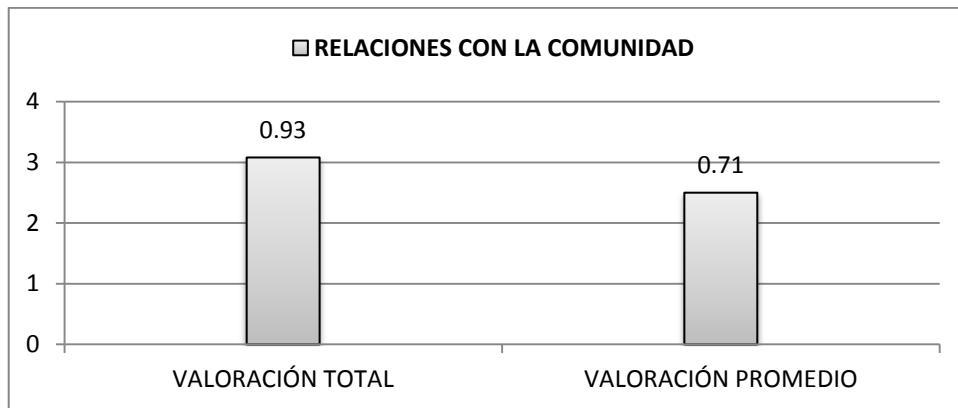
Al analizar esta dimensión se evidencia que la mayoría de docentes si aplican y las normas y reglamentos que existen en la institución, como es el reglamento interno, el P.El. esto para que la institución marche bien enmarcada en su reglamento, es importante hacer notar que la calificación obtenida en esta dimensión es buena, con una diferencia de 0.1 puntos frente a la valoración de 1.03 puntos asignados para esta dimensión.

**Tabla N° 6**

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0.026	0.153	0.539	0.412	15	1.13	0.075
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0.026	0.204	0.693	0.103	15	1.026	0.068
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0.026	0.102	0.539	0.412	15	1.079	0.072
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0.052	0.306	0.231	0.412	15	1.001	0.067
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0.26	0.153	0.616	0.309	15	1.338	0.089
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0.255	0.539	0.309	15	1.103	0.074
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0.051	0.616	0.618	15	1.285	0.086
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0.051	0.539	0.721	15	1.311	0.087
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0.051	0.385	0.927	15	1.363	0.091
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	10.636	<b>0.709</b>



*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*



En cuanto a las relaciones que los docentes mantiene con la comunidad educativa es evidente que no se desarrollan en óptimas condiciones, por lo tanto deben mejorar estas falencias existentes, ya que la buena comunicación, el diálogo permanente y fluido, el trabajo cooperativo y comunitario son elementos básicos para lograr un desarrollo de toda la comunidad educativa y sociedad en general. La calificación alcanzada en esta dimensión es un poco baja en relación valor total.

**Tabla N° 7**

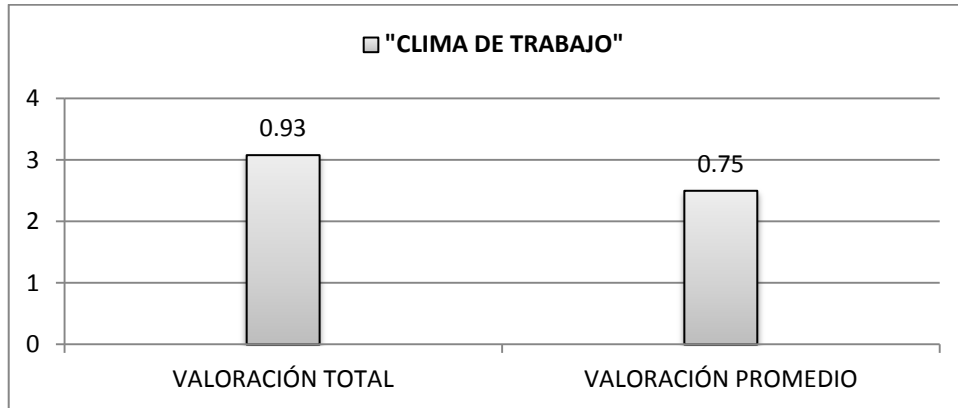
7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0.153	0.616	0.412	15	1.181	0.079
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0.102	0.693	0.412	15	1.207	0.080
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0.204	0.462	0.515	15	1.181	0.079
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0.204	0.308	0.721	15	1.233	0.082
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0.026	0.051	0.539	0.618	15	1.234	0.082
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0.539	0.824	15	1.363	0.091
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0.204	0.231	0.618	15	1.053	0.070
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0.308	1.133	15	1.441	0.096
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos	0	0	0.051	0.539	0.721	15	1.311	0.087

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

se solucionen en beneficio de todos.								
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	11.204	<b>0.747</b>

**FUENTE:** Encuesta aplicada a docentes del Colegio Martha Bucarán

**ELABORACIÓN:** Fredy Condolo A



Referente al ambiente o clima de trabajo que se vive en la institución investigada puedo mencionar que no es tan malo, sin embargo los docentes deben empeñarse en mejor conjuntamente con directivos y toda la planta docente para que todos se sientan a gusto y cómodos en su lugar de trabajo. El promedio alcanzado en esta dimensión es de 0.75 puntos.

### EVALUACIÓN DE DOCENTES POR COORDINADORES DE ÁREA

(10 PTOS)

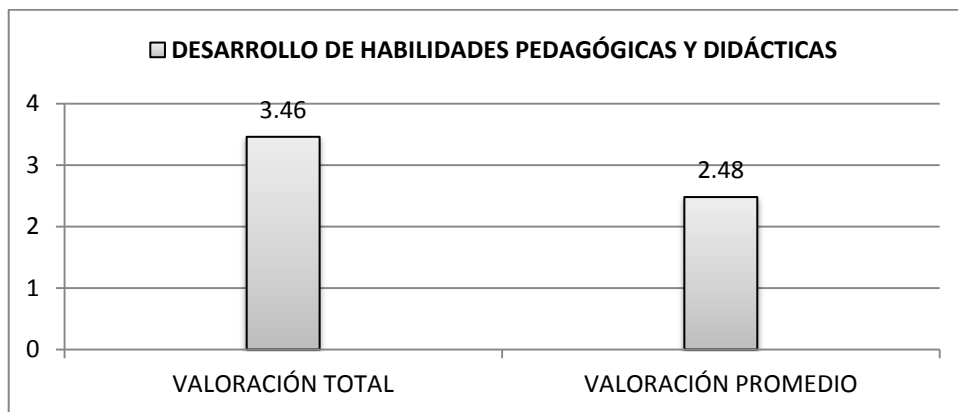
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

**Tabla N° 8**

I. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0.096	0.192	1.156	2.695	15	4.139	0.276
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0.096	0.192	2.023	1.540	15	3.851	0.257
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0.096	0	0.578	4.62	15	5.294	0.353
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0.288	0.384	0.867	2.695	15	4.234	0.282
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0.096	0.576	1.734	1.925	15	4.331	0.289
1.6. Utiliza bibliografía	0	0.192	0	0.867	3.85	15	4.909	0.327

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

actualizada.								
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0.288	0.384	1.445	1.925	15	4.042	0.269
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	2.112	0.867	0.385	15	3.364	0.224
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0.192	0.576	2.312	0	15	3.08	0.205
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	37.244	<b>2.483</b>



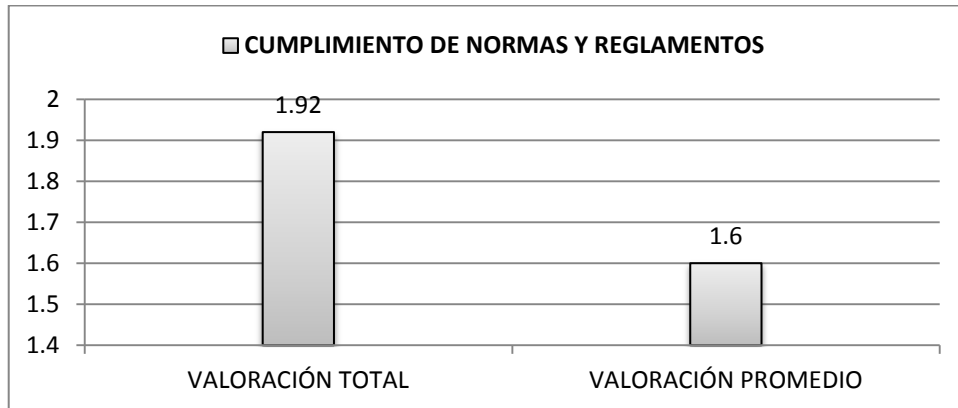
Al hacer un análisis de la tabla y el gráfico respectivamente se detecta que los docentes del colegio Martha Bucaran no desarrollan adecuadamente las habilidades pedagógicas y didácticas, según los resultados obtenidos del instrumento de evaluación, por lo tanto se considera necesario que apliquen nuevos métodos para llegar con el conocimiento a sus estudiantes, utilizando las tecnologías de la comunicación por ejemplo, adaptando espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes, etc. La nota promedio alcanzada es de 2.48 puntos.

**Tabla N° 9**

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente: 2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0.096	0	2.023	2.310	15	4.429	0.295
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0.096	0.576	0.867	3.08	15	4.619	0.308
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los	0	0	0.192	0.289	5.005	15	5.486	0.366

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.								
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0.768	0.289	3.85	15	4.907	0.327
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	0.576	1.734	2.31	15	4.62	0.308
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	24.061	<b>1.604</b>



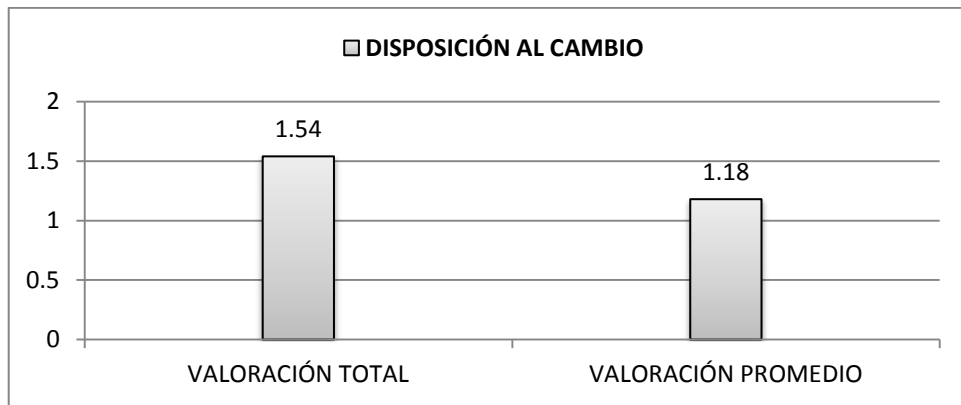
Al analizar los resultados de esta tabla, se evidencia que los docentes si están cumpliendo con las normas y reglamentos de la institución educativa, sin embargo se observa un breve descenso en la calificación promedio obtenida, de manera que se debe mejorar esta situación por el bien de la institución educativa, cumpliendo y haciendo cumplir disposiciones, y reglamentos dentro de la institución.

El promedio alcanzado para esta dimensión es de 1.60 puntos.

**Tabla N° 10**

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0.192	0.192	2.312	1.54	15	4.236	0.282
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0.768	1.734	1.925	15	4.427	0.295
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0.192	0.384	1.734	1.925	15	4.235	0.282
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0.096	0.384	0.867	3.465	15	4.812	0.321
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	17.71	<b>1.181</b>

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*



Según los resultados obtenidos, en esta dimensión se puede observar que la gran mayoría de docentes si están dispuestos a afrontar los nuevos retos y cambios que la educación actual exige, sin embargo se observa que el puntaje que alcanzaron en esta dimensión es de 1.18 puntos, debido a que algunos docentes se oponen al cambio, debido a factores que influyen como: algunos están en proceso de jubilación, otros ya cumplieron los años de servicio que estipula la ley, el exceso de trabajo, todo esto hace que pierdan el interés para capacitarse o asumir retos.

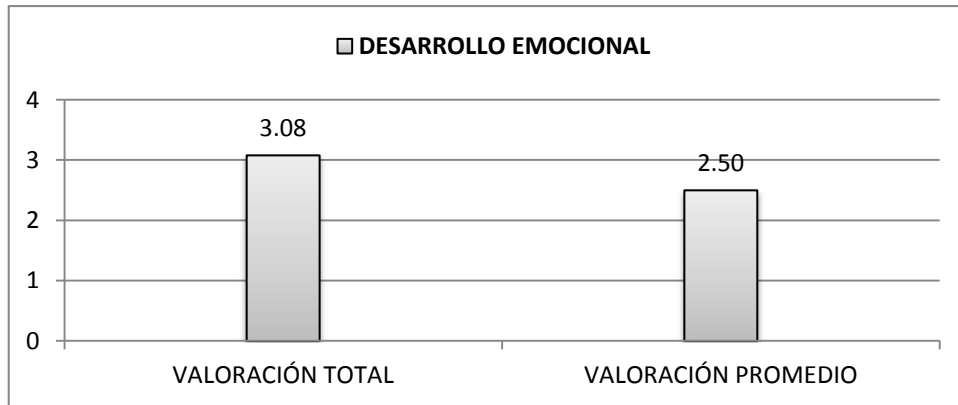
**Tabla N° 11**

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0.096	0.192	1.445	3.08	15	4.813	0.321
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0.096	0.192	0.578	4.235	15	5.101	0.340
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0.384	1.445	3.08	15	4.909	0.327
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0.192	0	1.445	3.08	15	4.717	0.314
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0.096	0.192	0.867	3.465	15	4.62	0.308
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0.768	0.578	3.08	15	4.426	0.295
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0.096	0.384	1.734	1.925	15	4.139	0.276
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0.384	0.578	3.85	15	4.812	0.321
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	37.537	<b>2.502</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>								<b>5.268</b>

**FUENTE:** Encuesta aplicada a docentes del Colegio Martha Bucarán

**ELABORACIÓN:** Fredy Condolo A.

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*



Según el instrumento que se aplicó a los directores de área para evaluar esta dimensión de los docentes referente al desarrollo emocional se evidencia que los docentes no están a gusto en su lugar de trabajo, no hay mucha cordialidad entre compañeros, esas serían algunas causales para que no tengan un buen desarrollo emocional como personas. El valor promedio para esta dimensión se ubica sobre los 2.50 puntos.

**EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR (10 PTOS)**

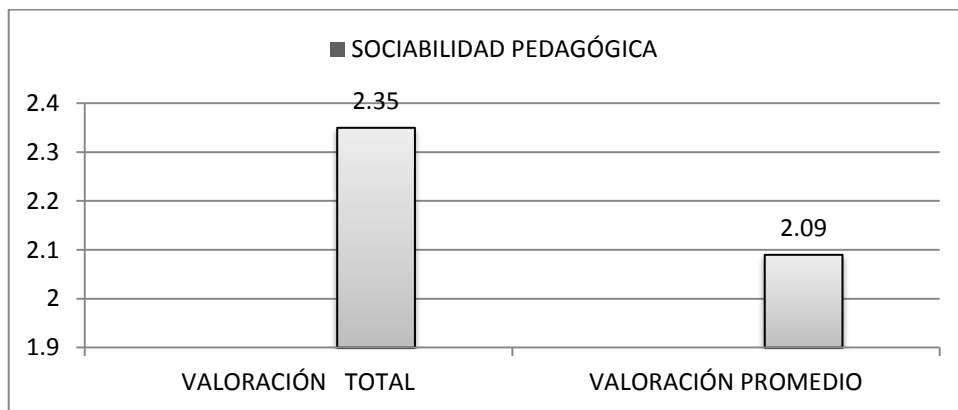
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

**Tabla N° 12**

I. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución: 1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	1.105	2.950	15	4.055	0.270
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0.296	1.768	1.475	15	3.539	0.236
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	1.768	2.065	15	3.833	0.256
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	1.105	2.950	15	4.055	0.270
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0.148	1.326	2.360	15	3.834	0.256
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0.884	3.245	15	4.129	0.275

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	1.547	2.360	15	3.907	0.260
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	1.105	2.950	15	4.055	0.270
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	31.407	<b>2.094</b>



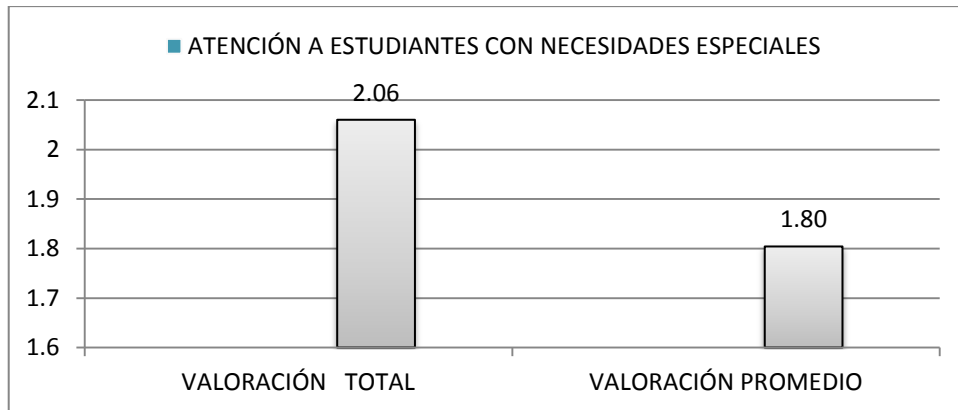
En lo referente a la sociabilidad pedagógica se observa que, la mayoría de docentes si desarrollan esta dimensión durante su labor educativa, sin embargo la nota promedio que obtuvieron es de 2.09 puntos, que si dista un poco de la valoración total propuesta, por lo que deben mejorar el aspecto pedagógico para beneficio de los estudiantes y toda la comunidad educativa.

**Tabla N° 13**

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	1.105	2.950	15	4.055	0.270
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	1.105	2.950	15	4.055	0.270
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	1.105	2.950	15	4.055	0.270
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	1.105	2.950	15	4.055	0.270
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0.148	1.326	2.360	15	3.834	0.256
2.6. Se comunica	0	0	0	3.315	0.000	15	3.315	0.221

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.								
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	2.21	1.475	15	3.685	0.246
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	27.054	<b>1.804</b>



Al analizar la presente tabla se interpreta lo siguiente: la mayoría de docentes si ofrecen una atención personalizada a los estudiantes con necesidades especiales, durante las horas pedagógicas, sin embargo hay un pequeño margen que indica que todavía hace falta mejorar algunos aspectos que no están desarrollándose adecuadamente. El promedio alcanzado en esta dimensión es de 1.80 puntos considerado como bueno.

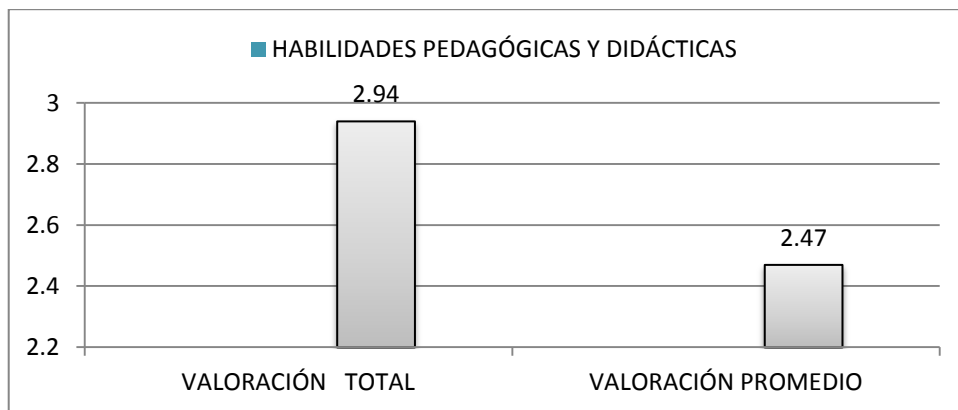
**Tabla N° 14**

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS ( 2.94 PTS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0.444	2.431	0.295	15	3.17	0.211
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	3.094	0.295	15	3.389	0.226
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	2.873	0.590	15	3.463	0.231
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0.663	3.540	15	4.203	0.280
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	1.989	1.770	15	3.759	0.251
3.6. Da a conocer a los	0	0	0	1.326	2.655	15	3.981	0.265



*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.								
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	1.105	2.950	15	4.055	0.270
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	1.547	2.360	15	3.907	0.260
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0.148	2.431	0.885	15	3.464	0.231
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	2.21	1.475	15	3.685	0.246
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	37.076	<b>2.472</b>



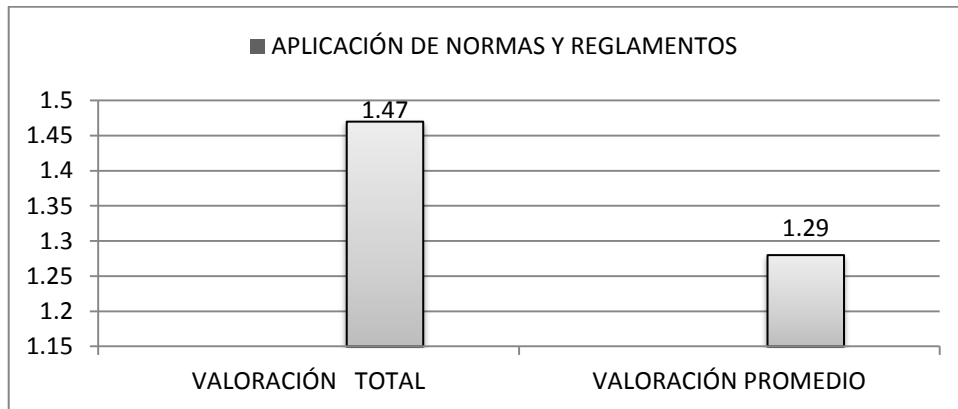
En lo referente a las habilidades pedagógicas en un gran porcentaje los docentes si las desarrollan, por ejemplo utilizando bibliografía actualizada, planificando sus clases de acuerdo al currículo nacional, etc. esto es muy importante destacar en un docente porque facilita el aprendizaje en los estudiantes, existiendo una pequeña minoría que no lo hacen, por lo tanto estos inconvenientes deben superarse.

**Tabla N° 15**

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0.148	2.873	0.295	15	3.316	0.221
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	1.547	2.360	15	3.907	0.260

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	1.768	2.065	15	3.833	0.256
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	1.326	2.655	15	3.981	0.265
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0.442	3.835	15	4.277	0.285
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	19.314	<b>1.288</b>



En esta dimensión se puede observar que la calificación obtenida no es tan baja en relación a la valoración total asignada, por lo que se deduce que, si están cumpliendo esta dimensión por parte de los maestros.

La nota promedio alcanzada es de 1.29 puntos.

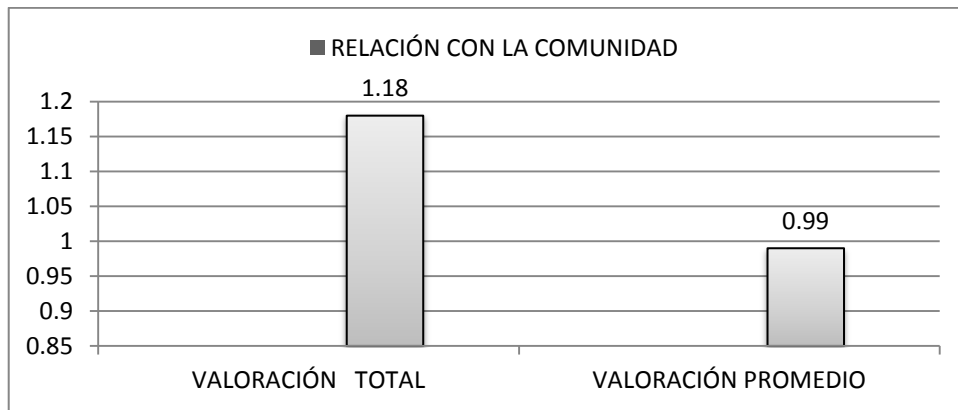
**Tabla N° 16**

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	1.989	1.770	15	3.759	0.251
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0	2.652	0.885	15	3.537	0.236
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	1.768	2.065	15	3.833	0.256
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	1.989	1.770	15	3.759	0.251
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	14.888	<b>0.993</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>								<b>8.651</b>

**FUENTE:** Encuesta aplicada a docentes del Colegio Martha Bucarán

**ELABORACIÓN:** Fredy Condolo A.

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*



De igual forma en esta dimensión se puede observar un cierto descenso en la calificación lograda, lo que indica que no están cumpliendo a satisfacción con estos indicadores por parte de los docentes, razón por la cual todo el personal docente debe participar en actividades relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad por ser parte de ella. En esta dimensión se logró un promedio de 0.99 puntos.

### **EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES**

**(24 PTOS)**

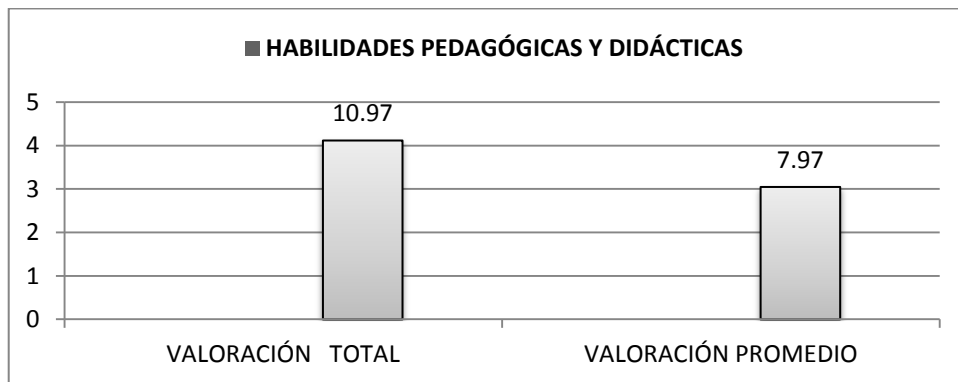
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

**Tabla N° 17**

I. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTAS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	49.93	34.3	137.75	205.8	1000	427.784	0.428
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	17.1	13.72	179.9	343	1000	553.72	0.554
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	37.76	33.27	164.48	322.4	1000	557.931	0.558
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	12.65	68.6	44.204	439	1000	564.498	0.564
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	4.788	8.575	161.91	433.6	1000	608.825	0.609
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	34.2	34.3	125.93	170.8	1000	365.244	0.365
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información	0	8.208	47.33	135.7	364.3	1000	555.504	0.556

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

para sus clases.								
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:						1000		
1.8.1. Analizar.	0	6.156	39.45	192.75	300.5	1000	538.819	0.539
1.8.2. Sintetizar.	0	0.513	51.11	166.54	357.4	1000	575.562	0.576
1.8.3. Reflexionar.	0	6.84	39.1	224.1	238	1000	508.088	0.508
1.8.4. Observar.	0	1.71	81.63	200.46	240.1	1000	523.904	0.524
1.8.5. Descubrir.	0	1.368	55.57	221.02	271	1000	548.924	0.549
1.8.6. Redactar con claridad.	0	7.353	25.38	110	424.6	1000	567.365	0.567
1.8.7. Escribir correctamente.	0	5.13	68.6	166.54	282.6	1000	522.898	0.523
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	8.208	51.11	125.93	368.4	1000	553.627	0.554
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	7972.693	<b>7.973</b>



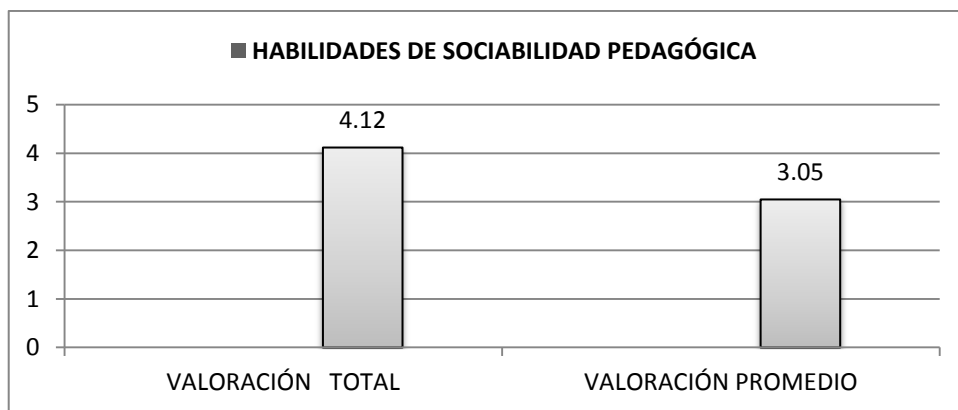
Luego de hacer un análisis a esta dimensión los estudiantes manifiestan que, los docentes no utilizan procesos pedagógicos y didácticos adecuados, la mayoría no realiza su cátedra en función de las necesidades de los estudiantes, y que no utilizan las tecnologías de la comunicación en el desarrollo de sus clases, que no se explican los temas adecuadamente, que no se desarrolla habilidades y destrezas en los estudiantes. Todos estos aspectos críticos deben superarse para mejorar la calidad del colegio investigado.

**Tabla N° 18**

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTAS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	5.13	33.61	154.2	371.8	1000	564.756	0.565
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	6.84	123.1	164.99	170.8	1000	465.785	0.466
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas	0	3.078	39.1	177.33	351.2	1000	570.742	0.571

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

enseñados en la clase anterior.								
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	7.353	29.5	68.876	432.9	1000	538.593	0.539
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	28.04	45.96	203.03	144.7	1000	421.782	0.422
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	27.53	30.87	109.48	321.7	1000	489.617	0.490
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	3051.275	<b>3.051</b>



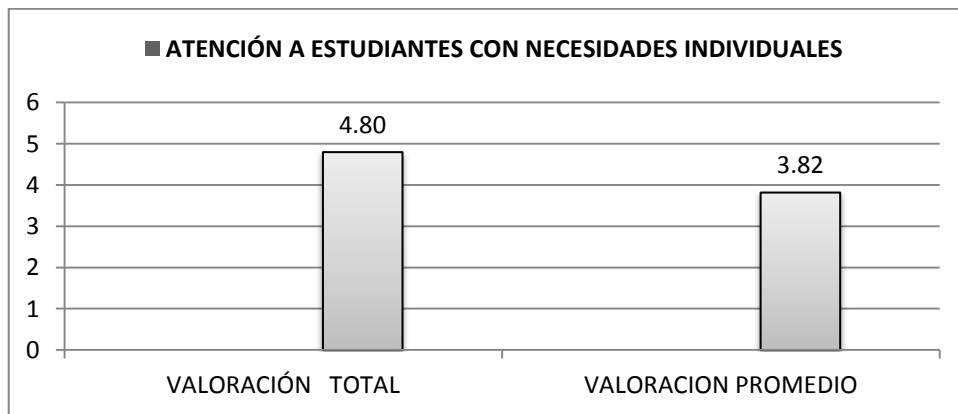
Luego de realizar un análisis minucioso a la presente dimensión, y considerando el criterio de los estudiantes, los profesores no están cumpliendo de forma eficiente con la sociabilidad pedagógica, ya que solo algunas veces indican la forma en que se evaluará la asignatura, no utilizan un lenguaje adecuado para que los estudiantes comprendan fácilmente, y que rara vez se realiza retroalimentación al final de la clase, además que no se utiliza el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.

**Tabla N° 19**

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTAS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente: 3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	12.48	58.65	184.01	233.9	1000	489.074	0.489
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	9.918	34.3	171.16	290.9	1000	506.244	0.506
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a	0	1.71	39.1	127.99	419.8	1000	588.630	0.589

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.								
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	124	81.63	139.29	224.3	1000	569.250	0.569
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	9.405	33.96	59.624	480.2	1000	583.186	0.583
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	7.695	75.12	154.2	274.4	1000	511.412	0.511
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	7.011	36.02	128.5	404.1	1000	575.580	0.576
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	3823.376	<b>3.823</b>



En esta dimensión no se evidencia mayor inconveniente según la calificación obtenida, pero algún porcentaje de estudiantes expresan que los docentes rara vez se preocupan cuando el estudiante falta, además mencionan que los estudiantes con dificultades no son atendidos de forma especial por sus profesores. La valoración promedio para esta dimensión es de 3.82 puntos.

**Tabla N° 20**

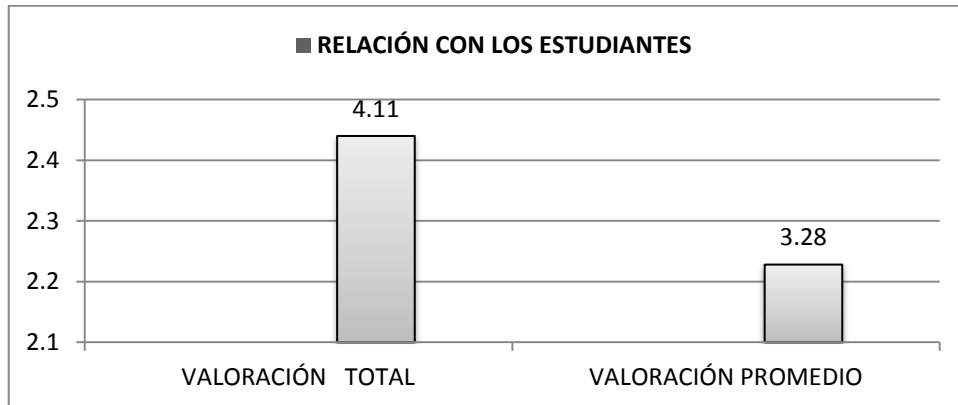
4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTAS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	15.39	27.44	102.8	367	1000	512.64	0.513
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	1.539	24.35	198.4	365	1000	589.248	0.589
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	12.83	34.3	70.418	433.6	1000	551.095	0.551
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los	0	6.84	44.93	86.866	432.2	1000	570.819	0.571

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

estudiantes.								
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	11.46	42.88	192.24	274.4	1000	520.968	0.521
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	7.695	61.4	120.28	342.3	1000	531.682	0.532
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	3276.452	<b>3.276</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS</b>								<b>18.123</b>

**FUENTE:** Encuesta aplicada a docentes del Colegio Martha Bucarán

**ELABORACIÓN:** Fredy Condolo A.



En la dimensión de relación con los estudiantes, estos asignan una nota de 3.28 puntos lo que significa que los docentes no están cumpliendo adecuadamente con esta dimensión, así mismo al analizar la presente tabla se observa que un porcentaje de estudiantes consideran que sus profesores solo algunas veces toman en cuenta sugerencias y criterios de ellos. El valor promedio alcanzado en este instrumento es de 3.28 puntos.

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA**  
**(16 PTOS)**

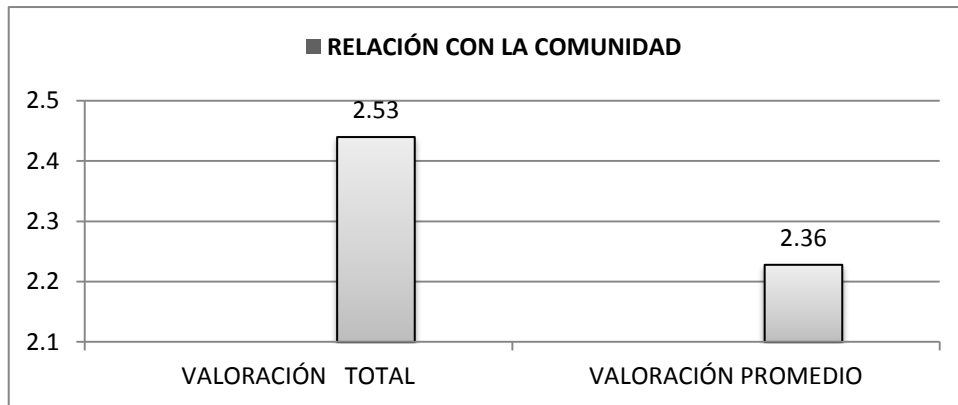
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

**Tabla N° 21**

I. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTAS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	240.7	55.57	153.58	168.6	780	618.402	0.793
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de	0	190	37.47	148.52	270.6	780	646.582	0.829

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

la comunidad								
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	25.33	33.26	158.63	361.6	780	578.87	0.742
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	1843.854	<b>2.364</b>



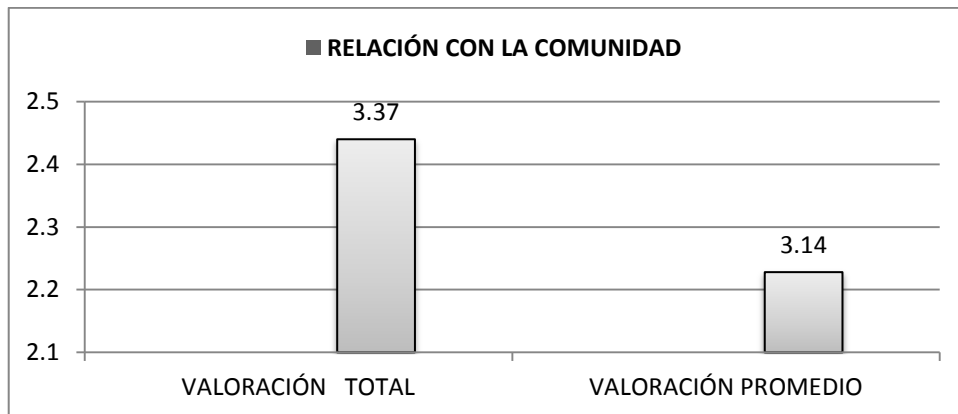
En esta dimensión los padres de familia consideran que, la mayoría de docentes no trabajan de forma conjunta con ellos mediante una planificación previa, igualmente manifiestan que los docentes no contribuyen para establecer buenas relaciones con los diferentes actores de la comunidad. Esta dimensión alcanzó un promedio de 2.36 puntos.

**Tabla N° 22**

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTAS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	126.7	48.84	119.45	306	780	600.953	0.770
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	126.7	29.05	60.04	432.5	780	648.208	0.831
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	105.6	42.1	107.44	378.5	780	633.597	0.812
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	118.2	71.15	147.89	231	780	568.235	0.729
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	2450.993	<b>3.142</b>



*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

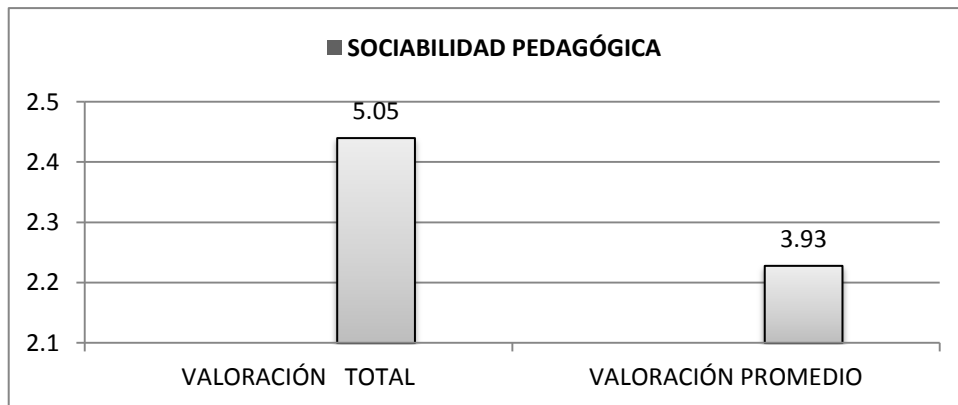


En esta dimensión el promedio alcanzado no es muy bajo, lo que significa que en parte los docentes si cumplen con las normas y reglamentos establecidos por la institución, pero algún porcentaje de padres de familia indican que algunos docentes no llegan a la hora puntual a sus clases, que no permanecen con los estudiantes toda su jornada de trabajo. El promedio obtenido es de 3.14 puntos para este instrumento.

**Tabla N° 23**

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTAS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente: 3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	84.44	41.26	116.92	373.4	780	616.067	0.790
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	143.5	43.36	107.44	295.9	780	590.244	0.757
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	73.89	34.94	61.936	450.2	780	620.926	0.796
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.								
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	52.78	24.42	150.42	386.9	780	614.546	0.788
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	14.78	26.94	49.928	531.1	780	622.739	0.798
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	3064.522	<b>3.929</b>

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*



En lo referente a esta dimensión se puede manifestar que los docentes no cumplen ciento por ciento la sociabilidad pedagógica, los padres de familia manifiestan que en algunos casos el docente no es un artífice para establecer buenas relaciones entre estudiantes, igualmente que algunos casos de indisciplina de sus hijos se resuelven con agresión. La calificación obtenida en esta dimensión es de 3.93 puntos con una diferencia de 1.14 puntos con respecto a la valoración total asignada para esta instrumento.

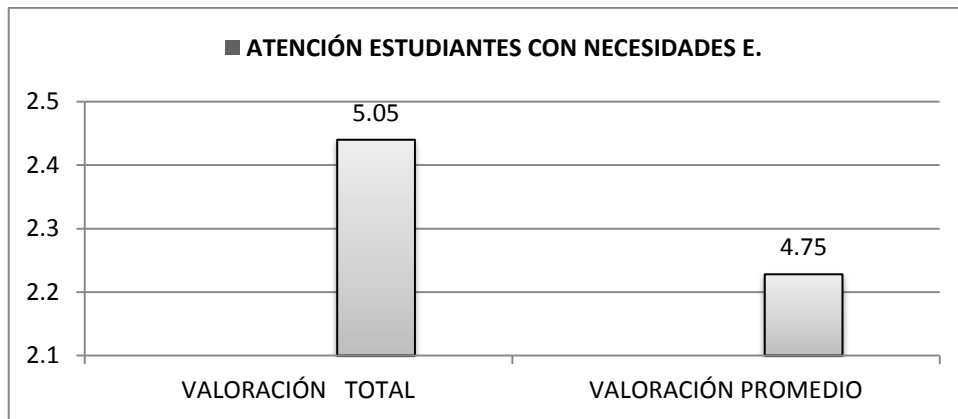
**Tabla N° 24**

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTAS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	42.22	16.84	105.54	457.7	780	622.353	0.798
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	171	39.15	204.14	186.3	780	600.583	0.770
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	171	66.52	78.368	293.4	780	600.583	0.770
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	25.33	18.95	140.94	421.5	780	606.713	0.778
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	147.8	39.57	80.264	361.6	780	629.255	0.807
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	105.6	39.57	80.896	417.3	780	643.305	0.825
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	3702.792	<b>4.747</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS</b>								<b>14.182</b>

**FUENTE:** Encuesta aplicada a docentes del Colegio Martha Bucarán

**ELABORACIÓN:** Fredy Condolo A.

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*



En cuanto a la atención de estudiantes con necesidades especiales los padres de familia manifiestan que, los docentes del colegio investigado rara vez, atienden las necesidades estudiantiles de sus hijos de manera específica y personaliza, así mismo que no se respeta el ritmo de trabajo del estudiante en clase, y que no hay una adecuada recuperación pedagógica, estos aspectos dificultan seriamente el proceso de enseñanza aprendizaje. La calificación promedio que se obtuvo en esta dimensión es de 4.75 puntos.

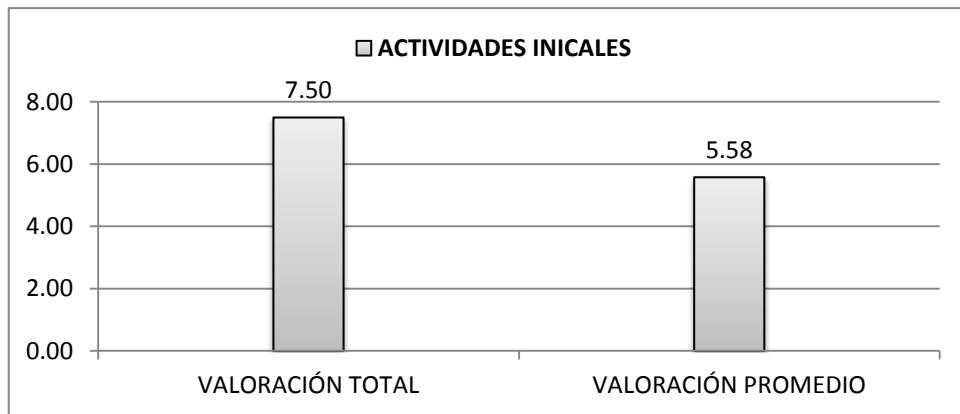
**OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE**  
**(30 PTOS)**

**A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)**

**Tabla N° 25**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
<b>El docente:</b>		
1. Presenta el plan de clase al observador.	14	1
2. Inicia su clase puntualmente.	11	4
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	13	2
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	11	4
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	10	5
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	8	7
Total respuestas	67	23
<b>Puntaje total.</b>	<b>83.75</b>	<b>0.00</b>
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>5.58</b>	<b>0.00</b>

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*



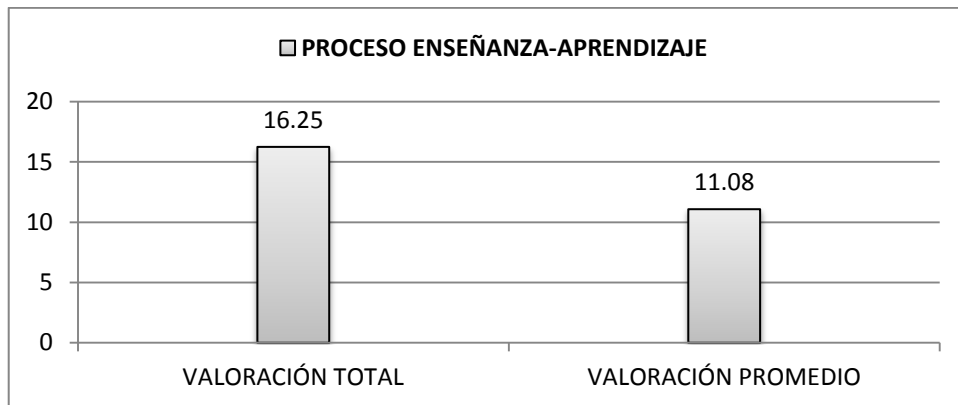
De acuerdo al análisis respectivo acerca de las actividades iniciales que realizan los docentes durante sus clases, se determina que la mayoría si desarrollan estas actividades, pero algunos tiene inconvenientes en los siguientes aspectos: no inician su clase con puntualidad, no presentan a los estudiantes el tema que se va a tratar en clase y la mayoría no realiza una evaluación diagnostica para determinar conocimientos previos del estudiante.

## B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)

**Tabla N° 26**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
<b>El docente:</b>		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	11	4
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	10	5
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	8	7
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	13	2
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	5	10
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	14	1
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	8	7
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	10	4
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	10	5
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	13	2
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	9	6
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	11	4
13. Envía tareas	11	4
Total respuestas	133	61
<b>Puntaje total.</b>	166	0
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>11.08</b>	<b>0.00</b>

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*



Referente al proceso de enseñanza aprendizaje que los docentes desarrollan obtienen una calificación de 11.08 puntos, lo que significa que muchos criterios de evaluación no son desarrollados por los docentes que laboran en la institución, algunos de estos criterios son: la falta de actividades para que los estudiantes avancen más rápido en el proceso de aprendizaje, escasa vinculación de temas tratados con la realidad que vive el estudiante, no se realizan procedimientos para detectar si el estudiante comprendió lo explica durante la clase. Estos aspectos negativos deben ser mejorados por parte de los docentes en beneficio del estudiante.

### C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)

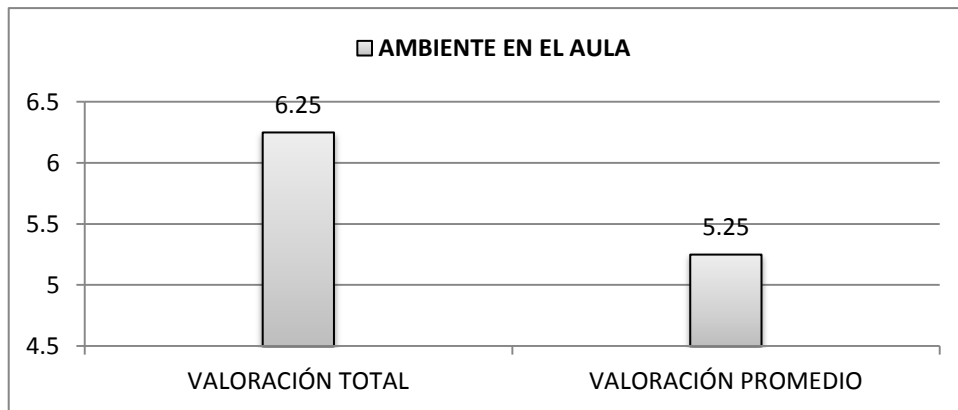
**Tabla N° 27**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
<b>El docente:</b>		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	13	2
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	12	3
3. Valora la participación de los estudiantes.	14	1
4. Mantiene la disciplina en el aula.	13	2
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	11	4
Total respuestas	63	12
<b>Puntaje total.</b>	78.8	0.0
<b>Puntaje promedio.</b>	5.25	0.00
<b>PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE</b>	<b>21.92</b>	<b>0.00</b>

**FUENTE:** Encuesta aplicada a docentes del Colegio Martha Bucarán

**ELABORACIÓN:** Fredy Condolo A.

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*



En lo que corresponde al ambiente que los docentes crean en el aula, puedo manifestar que todos trabajan adecuadamente en este aspecto para brindar al estudiante un ambiente cálido, afectuoso y de respeto dentro del aula, estos aspectos positivos del maestro favorecen enormemente el aprendizaje de los estudiantes.

### CUADRO DE CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	8.008		
Coevaluación de los docentes	5.268		
Evaluación de los docentes por el Rector Vicerrector y 3 Vocales Consejo Directivo (Promedio)	8.348		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	18.123		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	14.182		
<b>CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS</b>	<b>53.929</b>		
<b>CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:</b>	<b>21.920</b>		
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES</b>	<b>75.849/100</b>	<b>B</b>	<b>BUENO</b>

FUENTE: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Martha Bucaram de Roldós

ELABORACIÓN: Director del proyecto-estudiante investigador-UTPL.

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO "MARTHA BUCARÁN DE ROLDÓS", DE LA PARROQUIA YANTZAZA, CANTÓN YANTZAZA, PROVINCIA ZAMORA CHINCHIPE, durante el año 2012-2013**

**AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR, VICERRECTOR Y MIEMBROS DEL CONSEJO EJECUTIVO (20.00 PTOS)**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

**Tabla N° 28**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DIRECTIVOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	1.165	5	1.165	0.233
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0.058	0	0.525	0.233	5	0.816	0.163
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0.525	0.233	5	0.758	0.152
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0.175	0.932	5	1.107	0.221
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0.35	0.466	5	0.816	0.163
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0.525	0.233	5	0.758	0.152
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0.525	0.466	5	0.991	0.198
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0.116	0.525	0.466	5	1.107	0.221
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0.116	0.35	0.233	5	0.699	0.140
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0.058	0	0.35	0.233	5	0.641	0.128
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0.116	0.35	0.233	5	0.699	0.140
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0.058	0.116	0.525	0	5	0.699	0.140
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0.116	0	0.525	0	5	0.641	0.128
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0.058	0	0.35	0.466	5	0.874	0.175
1.16. Planifico el tiempo de	0	0	0	0.525	0.466	5	0.9914	0.198

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

trabajo en horarios bien definidos.								
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0.058	0	0.7	0	5	0.758	0.152
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0.232	0.35	0.233	5	0.815	0.163
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0.232	0.35	0.233	5	0.815	0.163
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0.116	0.35	0.466	5	0.932	0.186
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0.058	0	0.525	0.233	5	0.816	0.163
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0.116	0.175	0.466	5	0.757	0.151
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0.116	0.525	0.233	5	0.874	0.175
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0.116	0.525	0.233	5	0.874	0.175
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0.116	0.175	0.466	5	0.757	0.151
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0.232	0.35	0.233	5	0.815	0.163
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0.35	0.699	5	1.049	0.210
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0.175	0.932	5	1.107	0.221
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	0.232	0.175	0.466	5	0.873	0.175
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0.058	0	0	0.466	5	0.524	0.105
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0.058	0.116	0.175	0.233	5	0.582	0.116
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los	0	0.058	0.232	0.175	0.233	5	0.698	0.140



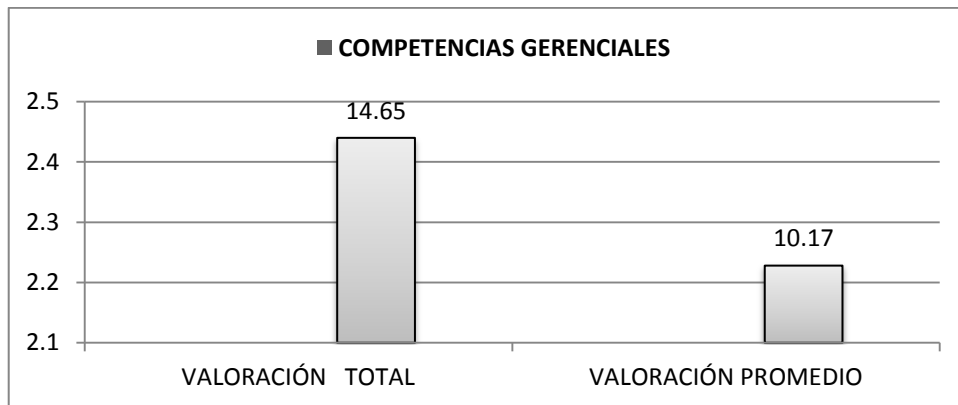
*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

estudiantes.								
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0.058	0.232	0.35	0	5	0.64	0.128
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0.116	0.116	0.175	0.233	5	0.64	0.128
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0.058	0.116	0.525	0	5	0.699	0.140
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0.058	0	0.525	0.233	5	0.816	0.163
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0.058	0.116	0.35	0.233	5	0.757	0.151
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0.232	0.525	0	5	0.757	0.151
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0.7	0.233	5	0.933	0.187
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0.7	0.233	5	0.933	0.187
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0.525	0.466	5	0.991	0.198
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0.525	0.466	5	0.991	0.198
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0.116	0.7	0	5	0.816	0.163
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0.116	0.7	0	5	0.816	0.163
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0.116	0.7	0	5	0.816	0.163
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0.525	0	5	0.525	0.105
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0.116	0.7	0	5	0.816	0.163
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0.116	0.35	0	5	0.466	0.093
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0.35	0.233	5	0.583	0.117
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0.058	0	0.175	0.466	5	0.699	0.140
1.51. Realizo arquezos de caja	0	0	0	0.350	0.233	5	0.583	0.117

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

según lo prevén las normas correspondientes.								
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0.232	0.525	0	5	0.757	0.151
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0.875	0	5	0.875	0.175
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0.7	0	5	0.7	0.140
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0.116	0.35	0.466	5	0.932	0.186
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0.350	0.466	5	0.816	0.163
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0.35	0.466	5	0.816	0.163
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0.058	0	0.7	0	5	0.758	0.152
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0.116	0.35	0.233	5	0.699	0.140
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0.116	0.35	0.233	5	0.699	0.140
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	0.058	0	0.35	0.233	5	0.641	0.128
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0.175	0.932	5	1.107	0.221
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0.116	0.350	0.466	5	0.932	0.186
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	50.866	<b>10.173</b>

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*



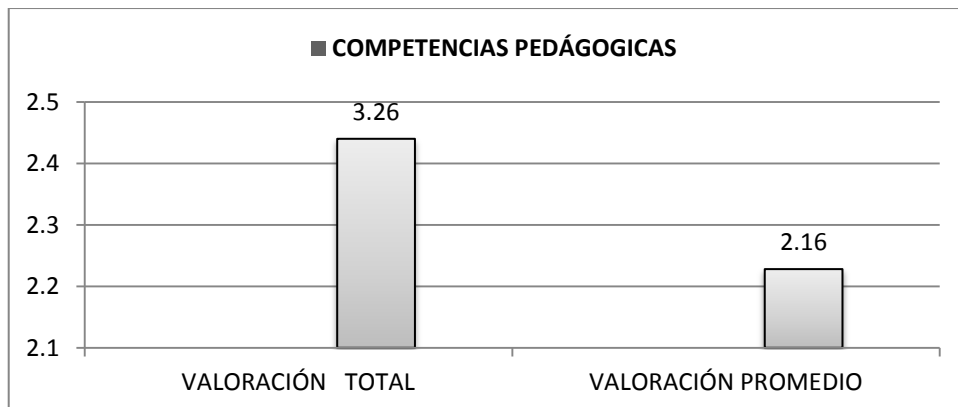
En relación a la dimensión de competencias gerenciales según los encuestados indican que si se está cumpliendo, pero no al cien por ciento ya que la calificación obtenida es de 10.17 puntos, habiendo un margen de diferencia de 4.48 puntos frente a la valoración total de la dimensión que es de 14.65 puntos; este resultado hace deducir que hay deficiencias en el cumplimiento de los criterios de competencias gerenciales por parte del rector, vicerrector y miembros del consejo técnico del colegio investigado.

**Tabla N° 29**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DIRECTIVOS	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	0.232	0.350	0.233	5	0.815	0.163
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	0.116	0.525	0.233	5	0.874	0.175
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0.058	0.116	0.525	0	5	0.699	0.140
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0.058	0.232	0.175	0	5	0.465	0.093
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0.232	0.525	0	5	0.757	0.151

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0.116	0.525	0.233	5	0.874	0.175
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0.7	0.233	5	0.933	0.187
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0.116	0.350	0.233	5	0.699	0.140
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0.116	0.116	0.350	0	5	0.582	0.116
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0.232	0.525	0	5	0.757	0.151
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0.116	0.525	0.233	5	0.874	0.175
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0.232	0.35	0.233	5	0.815	0.163
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0.232	0.525	0	5	0.757	0.151
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0.116	0.525	0.233	5	0.874	0.175
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	10.775	<b>2.155</b>



Analizando los resultados de la tabla y el gráfico estadístico se puede mencionar que las autoridades del plantel si están cumpliendo con las competencias de liderazgo en la comunidad. El puntaje promedio obtenido para esta dimensión es de 2.16 puntos, haciendo notar que hay una mínima diferencia para alcanzar el valor total asignado para esta dimensión, en tal virtud los directivos deben mejorar para superar esa calificación obtenida.

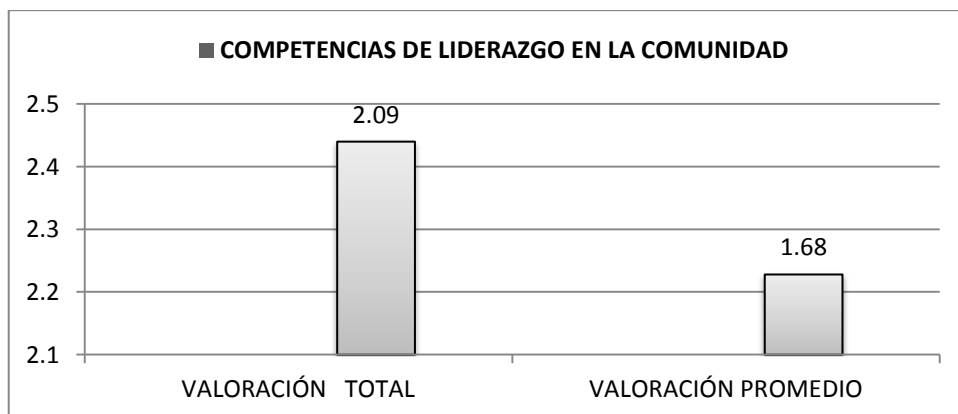
*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

**Tabla N° 30**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DIRECTIVOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0.232	0.35	0.233	5	0.815	0.163
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0.232	0.175	0.466	5	0.873	0.175
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0.350	0.699	5	1.049	0.210
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0.350	0.699	5	1.049	0.210
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0.525	0.466	5	0.991	0.198
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0.116	0.35	0.466	5	0.932	0.186
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0.116	0.525	0.233	5	0.874	0.175
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0.116	0.350	0.466	5	0.932	0.186
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0.058	0	0.35	0.466	5	0.874	0.175
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	8.389	1.678
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>							8.389	<b>14.006</b>

**FUENTE:** Encuesta aplicada a directivos del Colegio Martha Bucarán

**ELABORACIÓN:** Fredy Condolo A.



*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

En cuanto a las competencias de liderazgo en la comunidad, luego de analizar los resultados se deduce que, los directivos si están cumpliendo con esta dimensión a cabalidad, en cuanto al puntaje promedio obtenido se considera una nota aceptable. Esta es de 1.68 puntos.

**EVALUACIÓN DEL RECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO EJECUTIVO**  
**(20.00 PTOS)**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

**Tabla N° 31**

I. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0.354	0.236	3	0.59	0.197
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0.118	0	0.000	0.236	3	0.354	0.118
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0.059	0.236	0.000	0	3	0.295	0.098
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0.531	0	3	0.531	0.177
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0.118	0.177	0	3	0.295	0.098
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0.354	0.236	3	0.59	0.197
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0.531	0	3	0.531	0.177
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0.531	0	3	0.531	0.177
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la	0	0.118	0.118	0	0	3	0.236	0.079

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

convivencia de la comunidad.								
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0.354	0.000	0	3	0.354	0.118
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0.531	0	3	0.531	0.177
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0.354	0.236	3	0.59	0.197
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0.118	0	0.472	3	0.59	0.197
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0.118	0.118	0.000	0	3	0.236	0.079
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0.118	0.118	0.000	0	3	0.236	0.079
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0.531	0	3	0.531	0.177
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0.118	0	0.472	3	0.59	0.197
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0.118	0	0.177	0	3	0.295	0.098
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

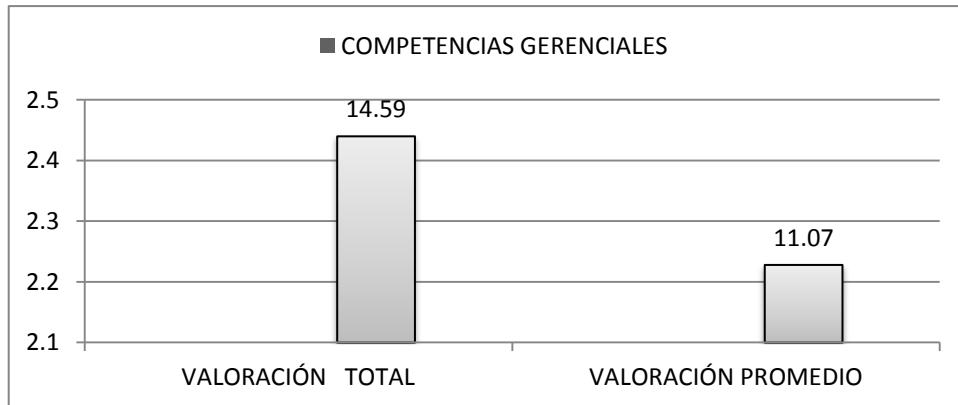
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0.531	0	3	0.531	0.177
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0.531	0	3	0.531	0.177
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0.118	0	0.472	3	0.59	0.197
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0.118	0	0.472	3	0.59	0.197
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0.531	0	3	0.531	0.177
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0.531	0	3	0.531	0.177
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0.531	0	3	0.531	0.177
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0.531	0	3	0.531	0.177
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0.118	0.118	0	0	3	0.236	0.079
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0.118	0.118	0	0	3	0.236	0.079
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0.118	0	0.472	3	0.59	0.197
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0.118	0.354	0	3	0.472	0.157
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0.525	0	3	0.525	0.175
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0.118	0.000	0.472	3	0.59	0.197
1.50. Aplica las normas	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216



*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

legales presupuestarias y financieras.								
1.51. Realiza arqueo de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0.118	0.354	0	3	0.472	0.157
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0.118	0.354	0	3	0.472	0.157
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0.118	0.354	0	3	0.472	0.157
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0.118	0	0.472	3	0.59	0.197
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0.118	0	0.472	3	0.59	0.197
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0.118	0	0.472	3	0.59	0.197
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0.236	0.177	0	3	0.413	0.138
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0.236	0.177	0	3	0.413	0.138
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	33.211	<b>11.070</b>

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*



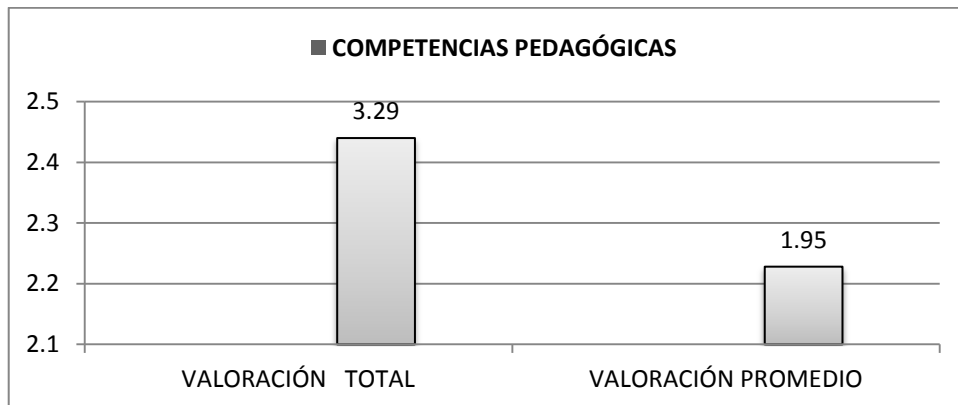
Respecto a las competencias gerenciales que realizan los directivos se puede indicar que hay pequeñas falencias en el cumplimiento de esta dimensión, ya que se obtuvo una baja calificación, según los resultados de la tabla los inconvenientes están referidos a que rara vez el rector promueve innovación e investigación pedagógica, no se coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo, no se promueve la participación del Comité de Padres de familia en actividades institucionales. Estos aspectos negativos deben superarse a la brevedad posible.

**Tabla N° 32**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	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	0.177	0.472	3	0.649	0.216
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.216
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0.531	0	3	0.531	0.177
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0.118	0	0.177	0	3	0.295	0.098
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	0.354	0	0	3	0.354	0.118

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0.236	0.177	0	3	0.413	0.138
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0.118	0	0.177	0	3	0.295	0.098
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0.118	0	0.177	0	3	0.295	0.098
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0.118	0	0.177	0	3	0.295	0.098
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0.118	0	0.177	0	3	0.295	0.098
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0.236	0.177	0	3	0.413	0.138
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0.236	0.177	0	3	0.413	0.138
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0.236	0.177	0	3	0.413	0.138
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0.531	0	3	0.531	0.177
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	5.841	<b>1.947</b>



En cuanto a Competencias Pedagógicas por parte del rector según los resultados obtenidos en el grafico se deduce que dichas actividades no se cumplen a cabalidad por parte de la autoridad, estos aspectos están referidos a que, rara vez se observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por quimestre, no se verifica la planificación didáctica, no se supervisa el proceso de evaluación de

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

aprendizajes de los estudiantes, no se realizan acciones para evitar la repitencia, Estos aspectos desmejoran el procesos de aprendizaje de los estudiantes.

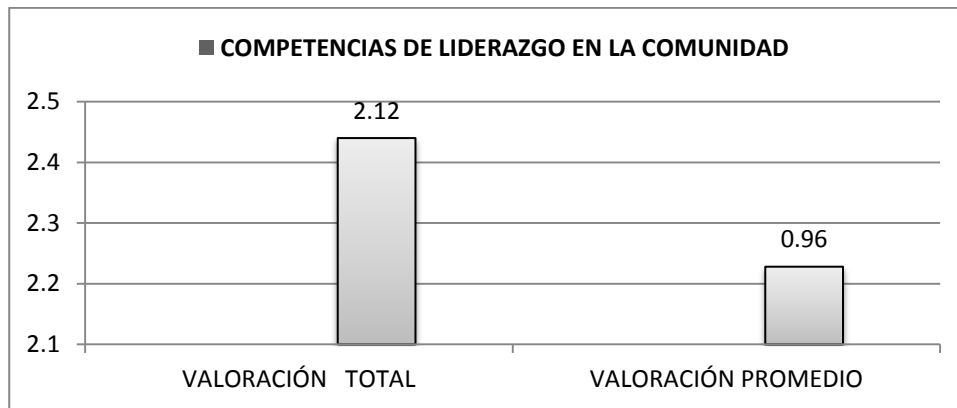
**Tabla N° 33**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0.531	0	3	0.531	0.106
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0.531	0	3	0.531	0.106
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0.531	0	3	0.531	0.106
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.130
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0.177	0.472	3	0.649	0.130
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0.236	0.177	0	3	0.413	0.083
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0.236	0.177	0	3	0.413	0.083
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0.531	0	3	0.531	0.106
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0.531	0	3	0.531	0.106
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	4.779	<b>0.956</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>13.973</b>

**FUENTE:** Encuesta aplicada a directivos del Colegio Martha Bucarán

**ELABORACIÓN:** Fredy Condolo A.

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*



En cuanto al cumplimiento de los criterios de esta dimensión se puede manifestar que hay pequeños inconvenientes en cuanto a la falta de coordinación para promover el desarrollo comunitario con los actores educativos, así mismo la escasa vinculación de acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad. Estos pequeños aspectos hay que cambiar, considerando que la nota obtenida no es tan baja, es de 0.96 puntos.

**EVALUACIÓN DEL RECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL**  
**(20.00 PTOS)**

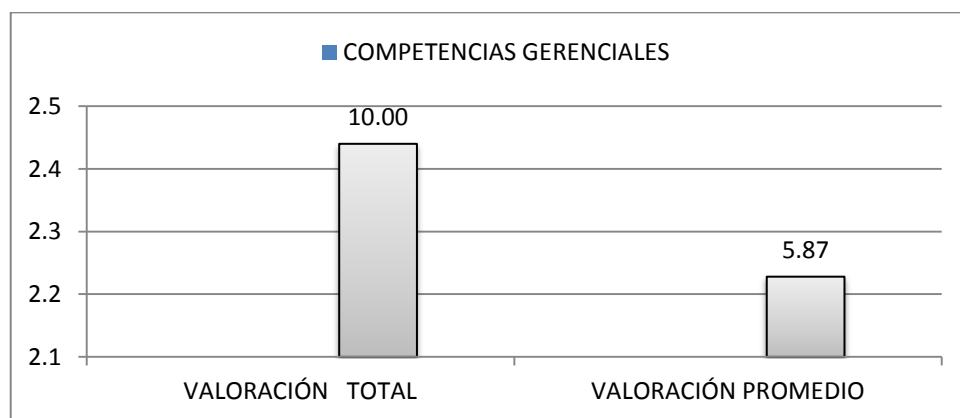
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

**Tabla N° 34**

I. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTAS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	3.752	2.860	7	6.612	0.945
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	1.253	0	0	0.000	7	1.253	0.179
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	3.752	0.000	7	3.752	0.536
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	2.499	0	0.000	7	2.499	0.357
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	1.253	0	0	0.000	7	1.253	0.179
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0.357	0.536	3.575	7	4.468	0.638
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	1.253	0	0	0.000	7	1.253	0.179

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	1.253	0	0	0.000	7	1.253	0.179
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	2.499	0	0.000	7	2.499	0.357
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	1.253	0	0	0.000	7	1.253	0.179
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0.714	1.072	2.145	7	3.931	0.562
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0.895	0.714	0	0.000	7	1.609	0.230
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0.536	4.290	7	4.826	0.689
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	1.072	3.575	7	4.647	0.664
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	41.108	<b>5.873</b>

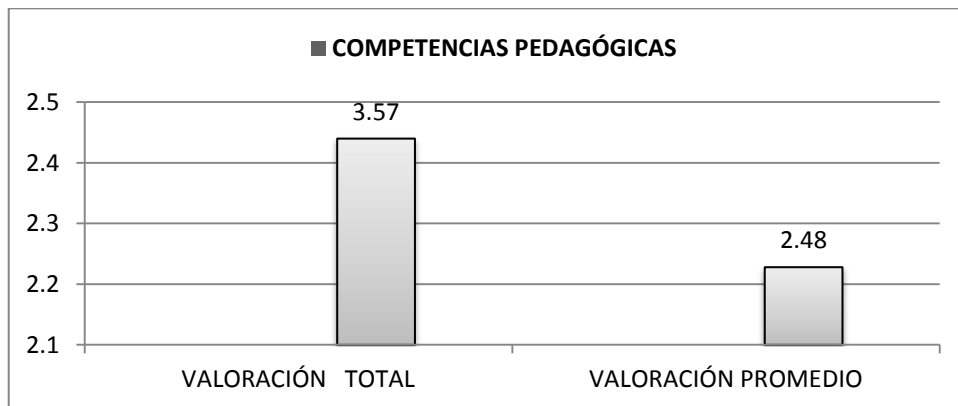


Una vez analizada la presente tabla y gráfico estadístico, se determina que, el rector no está cumpliendo a cabalidad con las Competencias Gerenciales que como autoridad le corresponde realizar, así lo califican los miembros del consejo estudiantil, según los resultados, los aspectos que no se cumplen son: No rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa, no supervisa la conformación del gobierno estudiantil, no orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del comité, estas falencias de parte de la autoridad hacen que la institución educativa desmejore

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

**Tabla N° 35**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTAS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0.179	0.714	0	2.860	7	3.753	0.536
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0.179	0.714	1.072	1.430	7	3.395	0.485
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	2.142	0.536	0.000	7	2.678	0.383
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0.179	0.714	0.536	2.145	7	3.574	0.511
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0.714	1.072	2.145	7	3.931	0.562
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	17.331	<b>2.476</b>



En cuanto al análisis de estos resultados en la evaluación que los miembros del consejo estudiantil realizan al rector se determinó que la autoridad si está cumpliendo en cuanto al Desarrollo de Competencias Pedagógicas, sin embargo hay algunos aspectos que no se cumplen con normalidad, estos son: rara vez observa el desarrollo de las clases del personal docente, no supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes.

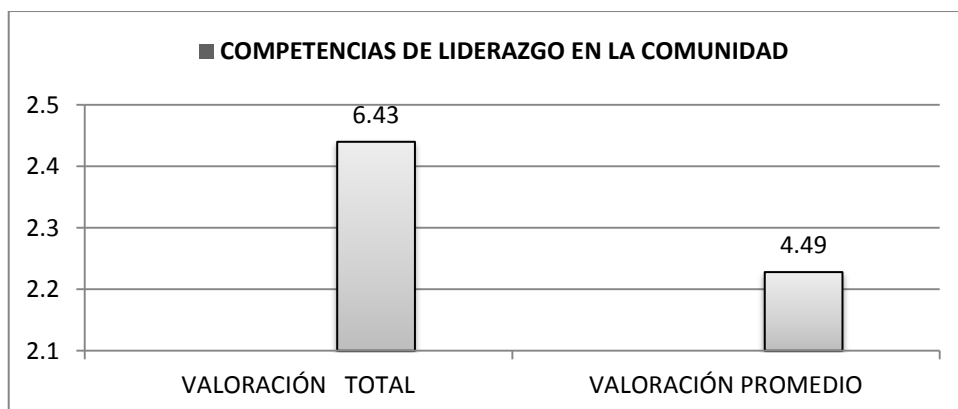
*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

**Tabla N° 36**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTAS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	1.428	0.536	1.430	7	3.394	0.485
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0.716	0.357	0.536	0.715	7	2.324	0.332
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0.536	4.290	7	4.826	0.689
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	1.428	1.072	0.715	7	3.215	0.459
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	1.428	1.072	0.715	7	3.215	0.459
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0.714	0.536	2.860	7	4.110	0.587
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	2.142	0.536	0.000	7	2.678	0.383
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0.714	1.072	2.145	7	3.931	0.562
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0.714	1.608	1.430	7	3.752	0.536
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	31.445	<b>4.492</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>12.841</b>

**FUENTE:** Encuesta aplicada a directivos del Colegio Martha Bucarán

**ELABORACIÓN:** Fredy Condolo A.





*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

En lo referente a la dimensión de Competencias de Liderazgo en la comunidad el consejo estudiantil le asigna un valor promedio de 4.49 puntos, esto pone en evidencia que algunos criterio no se están cumpliendo por parte del rector, según el instrumento de evaluación que se aplicó estos criterios son: escasa comunicación con la comunidad educativa, no se promueve el desarrollo comunitario, ni de actividades socioculturales y educativas. La valoración obtenida en esta dimensión es de 4.49 puntos

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

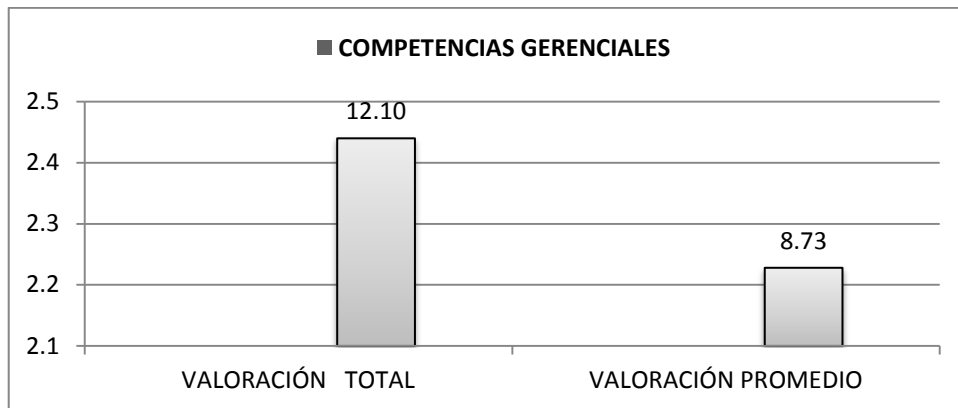
**Tabla N° 37**

I. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTAS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0.132	1.578	0	0.000	7	1.71	0.244
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	1.315	0.784	0.000	7	2.099	0.300
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0.263	2.352	0.000	7	2.615	0.374
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0.526	1.568	0.527	7	2.621	0.374
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0.789	0.784	1.054	7	2.627	0.375
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0.526	1.568	0.527	7	2.621	0.374
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0.263	1.568	1.054	7	2.885	0.412
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0.132	0.526	1.176	0.527	7	2.361	0.337
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0.132	0	1.568	1.054	7	2.754	0.393
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	1.568	1.581	7	3.149	0.450
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres	0	0	0.789	1.568	0.000	7	2.357	0.337

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

de Familia.								
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0.526	1.96	0.000	7	2.486	0.355
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0.526	1.176	1.054	7	2.756	0.394
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	1.96	1.054	7	3.014	0.431
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0.263	1.176	1.581	7	3.02	0.431
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0.263	1.568	1.054	7	2.885	0.412
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0.263	1.568	1.054	7	2.885	0.412
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0.132	0	2.352	0.000	7	2.484	0.355
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0.526	1.176	1.054	7	2.756	0.394
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0.526	1.176	1.054	7	2.756	0.394
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0.263	0.784	1.581	7	2.628	0.375
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0.132	0	1.176	1.581	7	2.889	0.413
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0.132	0.263	0.784	1.581	7	2.760	0.394
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	61.118	<b>8.731</b>

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*



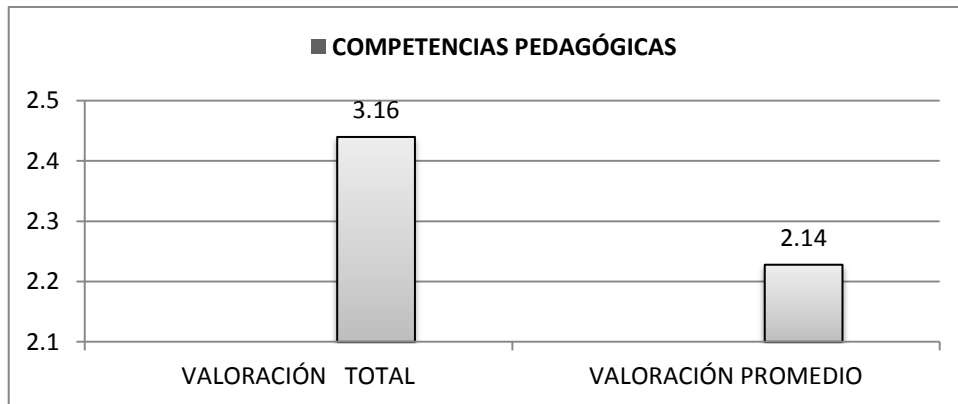
En cuanto a la dimensión de competencias gerenciales, la autoridad del plantel obtuvo una calificación de 8.73, puntos, según los análisis de esta dimensión se considera que en parte la autoridad si da cumplimiento a estos criterios, pero todavía falta trabajar en algunos aspectos como, brindar una orientación más prolija al Comité Central de padres de familia, y demás organismos externos, atender oportunamente a los padres de familia que requieren información de sus hijos, actuar a favor del estudiante para defender su integridad física, psicológica y sexual y realizar acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.

**Tabla N° 38**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTAS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0.264	0.526	1.176	0.000	7	1.966	0.281
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0.789	1.176	0.527	7	2.492	0.356
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0.526	1.176	0.527	7	2.229	0.318
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0.526	1.568	0.527	7	2.621	0.374
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0.526	0.784	1.581	7	2.891	0.413
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los	0	0	0.789	0.392	1.581	7	2.762	0.395

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

estudiantes.								
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	<b>14.961</b>	<b>2.137</b>



En lo referente a Competencias Pedagógicas, el rector si está cumpliendo con el desarrollo de estas competencias, sin embargo se recomienda seguir trabajando en aspectos como realizar acciones para evitar la deserción de los estudiantes, propiciar una cultura de paz en la institución educativa, con la finalidad de superar la nota promedio alcanzada en esta dimensión y mejorar su desempeño profesional.

**Tabla N° 39**

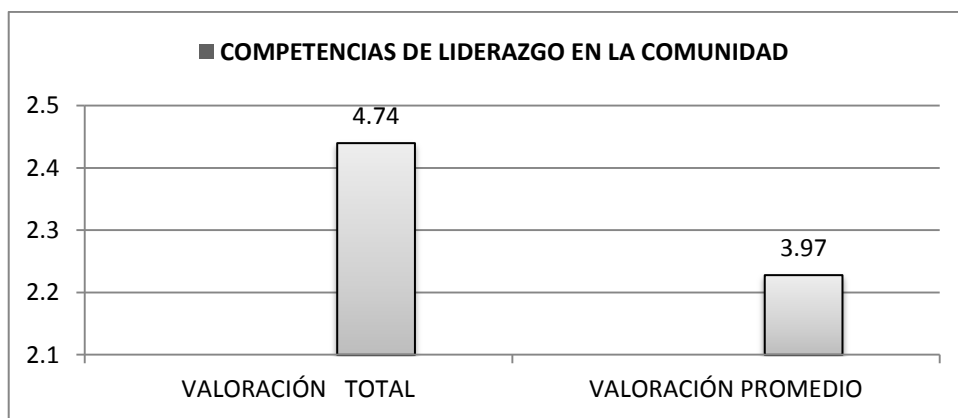
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTAS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0.132	0.526	1.568	0.000	7	2.226	0.318
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0.789	0.784	1.054	7	2.627	0.375
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0.263	1.568	1.054	7	2.885	0.412
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0.132	1.052	0.784	0.000	7	1.968	0.281
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0.526	1.96	0.000	7	2.486	0.355
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0.263	1.96	0.527	7	2.750	0.393
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	1.96	1.054	7	3.014	0.431

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	1.568	1.581	7	3.149	0.450
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0.784	2.635	7	3.419	0.488
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0.263	0.392	2.635	7	3.290	0.470
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	27.814	<b>3.973</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>14.841</b>

**FUENTE:** Encuesta aplicada a directivos del Colegio Martha Bucarán

**ELABORACIÓN:** Fredy Condolo A.



En esta dimensión se puede apreciar una nota aceptable de 3.97 puntos, lo que demuestra el buen cumplimiento por parte de los directivos del plantel, pero es necesario indicar la necesidad de seguir trabajando en estos criterios para el desarrollo del plantel y la comunidad en general.

**EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR**  
**(20 PTOS)**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

**Tabla N° 40**

I. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTAS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0.056	0	0	0	1	0.056	0.056
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

educativa.								
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0.112	0	0	1	0.112	0.112
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0.336	0	0	1	0.336	0.336
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0.112	0	0	1	0.112	0.112
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0.112	0	0	1	0.112	0.112
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0.668	0	1	0.668	0.668
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

personal docente, administrativo y de servicio.								
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0.112	0	0	1	0.112	0.112
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0.112	0	0	1	0.112	0.112
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0.112	0	0	1	0.112	0.112
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.40. Establece objetivos de	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223

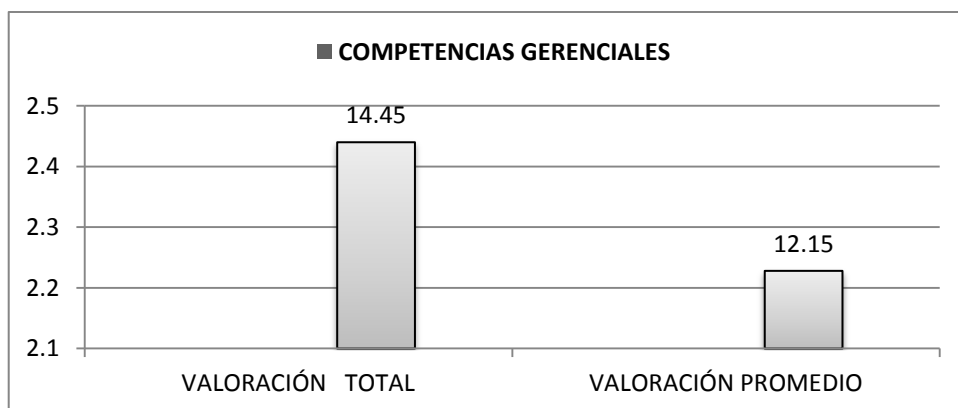
*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

trabajo que pueden evaluarse objetivamente.								
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0.167	0.223	1	0.390	0.390
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	0.223	1	0.223	0.223
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los	0	0	0.112	0	0	1	0.112	0.112



*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

que cuenta la institución.								
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0.112	0	0	1	0.112	0.112
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	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	0.167	0	1	0.167	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	0.167	0	1	0.167	0.167
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	12.149	<b>12.149</b>



En la encuesta aplicada al rector por parte del supervisor escolar se menciona que todos los criterios de Competencias Gerenciales están siendo cumplidos por los directivos, sin embargo personalmente considero que se debe trabajar más en

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

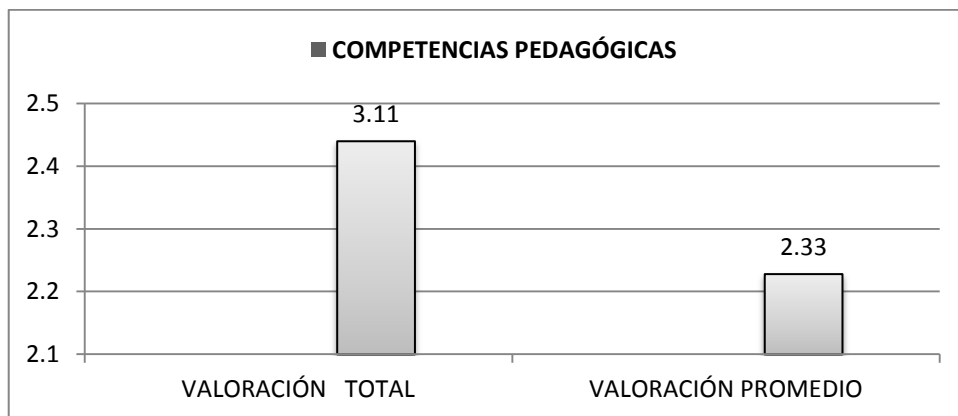
proceso de inventarios de bienes actualizados, identificar fortaleza y debilidades del personal para mejorar la gestión institucional, planificar el tiempo de trabajo en horarios definidos. La nota promedio alcanzada en este instrumento de evolución fue de 12.15 puntos.

**Tabla N° 41**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTAS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	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	0.167	0	1	0.167	0.167
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
2.12. Garantiza la matrícula a	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

estudiantes con necesidades educativas especiales.								
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
<b>TOTAL</b>	--	---	---	---	---	---	2.338	<b>2.338</b>



En cuanto a la dimensión de competencias pedagógicas según los resultados se determina que los directivos del plantel si están dando cumplimiento a estos criterios de evaluación. El promedio alcanzado en esta dimensión es de 2.33 puntos.

**Tabla N° 42**

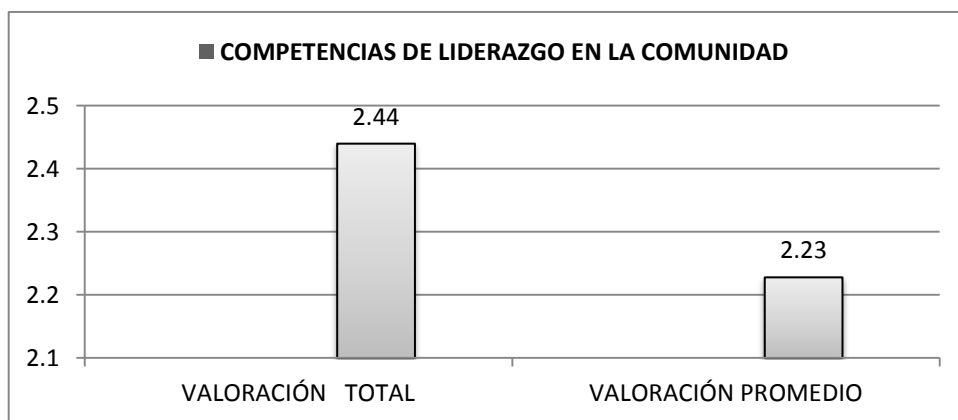
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTS)	VALORACIÓN					TOTAL ENCUESTAS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
3.6. Promueve el desarrollo	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

comunitario con la participación de todos los actores educativos.								
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0.167	0.223	1	0.39	0.390
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
<b>TOTAL</b>	<b>--</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>2.228</b>	<b>2.228</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>16.715</b>

**FUENTE:** Encuesta aplicada a directivos del Colegio Martha Bucarán

**ELABORACIÓN:** Fredy Condolo A.



Finalmente haciendo la interpretación a la dimensión de Competencias de Liderazgo en la comunidad por parte de los directivos del plantel, considero que si se cumplen con esta dimensión por parte de las autoridades, y se recomienda seguir trabajando con todos los actores educativos en estos y otros aspectos, en buscar el desarrollo de la institución educativa y la comunidad en general.

### CUADRO DE CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

<b>CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:</b>	<b>PUNTOS</b>	<b>CATEG.</b>	<b>EQUIVALENCIA</b>
Autoevaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Ejecutivo(Prom)	<b>14.006</b>		
Evaluación del Rector y Vicerrector por el Consejo Ejecutivo(Promedio)	<b>13.674</b>		
Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Ejecutivo por el Consejo Estudiantil (Promedio)	<b>11.448</b>		
Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Ejecutivo por el Comité Central de Padres de Familia (Promedio)	<b>15.103</b>		
Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Ejecutivo por el Supervisor Escolar (Promedio)	<b>15.724</b>		
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS</b>	<b>69.955/100</b>	<b>B</b>	<b>BUENO</b>

FUENTE: Encuesta aplicada a directivos del Colegio Martha Bucaram de Roldós

ELABORACIÓN: Director del proyecto-estudiante investigador-UTPL.

### CUADRO DE CALIFICACIÓN TOTAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA

<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES</b>	<b>75.133/100</b>	<b>B</b>	<b>BUENO</b>
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS</b>	<b>69.955/100</b>	<b>B</b>	<b>BUENO</b>
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA</b>	<b>72.544/100</b>	<b>B</b>	<b>BUENO</b>

FUENTE: Encuesta aplicada a docentes y directivos del Colegio Martha Bucaram de Roldós

ELABORACIÓN: Director del proyecto-estudiante investigador-UTPL.

## **5.2. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

En todo proceso de investigación la parte del análisis, interpretación y discusión de resultados son indispensables ya que por medio de este proceso se cruza información acerca de los resultados obtenidos. La presente investigación tiene la intención de investigar el nivel de desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato del colegio “Martha Bucarán de Roldós”, para ello se procedió a evaluar tanto a docentes como directivos mediante la aplicación de los instrumentos que recogen la valoración de todos los actores educativos.

En la etapa de discusión de resultados se realizó un análisis profundo comparando la realidad de la institución investigada y lo que se espera proyectar a futuro, y buscar alternativas de solución para dicha problemática.

El modelo de desempeño profesional se refiere al conjunto de estándares de desempeño docente y directivo, los cuales permiten construir un modelo de gestión educativa de calidad, mejorando con ello las prácticas de enseñanza- aprendizaje donde los estudiantes logren los perfiles de salida declarados en el currículo nacional.

El Ministerio de Educación ha puesto en marcha un modelo de gestión educativa y, está ejecutando un proceso de evaluación docente y directivo a nivel nacional con la finalidad de conocer el nivel de desempeño que tienen los actores educativos, con esto se pretende también que el desempeño de docentes y directivos influya positivamente en el logro de aprendizajes de calidad en los estudiantes de todos los niveles, logrando individuos reflexivos, autocríticos, creativos, responsables con la sociedad en donde se desenvuelven.

Con estos antecedentes, podemos mencionar cada uno de los puntos de confrontación, entre la realidad existente de la institución educativa y los fundamentos teóricos. Este análisis nos permitió comprobar las falencias en el desempeño profesional docente y directivo en la mencionada institución educativa.

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

En lo referente al desempeño profesional docente, específicamente en el instrumento de autoevaluación, se puede determinar que existen dificultades en cuanto a dimensiones de Sociabilidad Pedagógica, esto porque no existe una buena relación con los estudiantes y padres de familia, seguido de la dimensión Atención a estudiantes con necesidades especiales, según los encuestados no se está ejecutando en su totalidad, ya que no se elaboran adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje de los estudiantes.

En la información obtenida del instrumento de autoevaluación de los docentes se puede evidenciar que la dimensión de sociabilidad pedagógica, tiene una valoración de 0.60, ya que los docentes no se preocupan por el ausentismo de los estudiantes, seguido de la dimensión de atención a estudiantes con necesidades especiales con una valoración de 0.65 puntos, ya que no se atiende a estos estudiantes de forma personalizada, igualmente la dimensión de relación con la comunidad con un promedio de 0.71 esto debido a que no se programan las actividades con padres de familia.

Todo docente tiene la obligación de atender de forma personalizada a los estudiantes con necesidades individuales y especiales, pues son ellos quienes necesitan de nosotros, y se debe realizar las adaptaciones curriculares necesarias sobre métodos, técnicas, estrategias, recursos, evaluación, recuperación y reprogramación de actividades.

En cuanto a relaciones con la comunidad, estas tampoco son las mejores y generalmente ocurren por la escasa comunicación y la falta de liderazgo entre profesores y padres de familia.

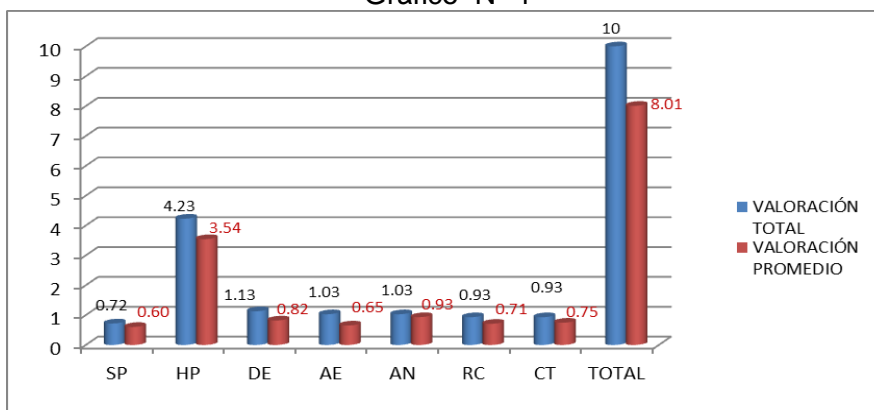
TABLA RESUMEN AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES

Tabla N° 1

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN		VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	SP	0.72	0.60
2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	HP	4.23	3.54
3. DESARROLLO EMOCIONAL	DE	1.13	0.82
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	AE	1.03	0.65
5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	AN	1.03	0.93
6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	RC	0.93	0.71
7. CLIMA DE TRABAJO	CT	0.93	0.75
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>8.01</b>

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

Gráfico N° 1



En la información obtenida del instrumento de autoevaluación de los docentes se puede evidenciar que la dimensión de sociabilidad pedagógica, tiene una valoración de 0.60, ya que los docentes no se preocupan por el ausentismo de los estudiantes, seguido de la dimensión de atención a estudiantes con necesidades especiales con una valoración de 0.65, ya que no se atiende a estos estudiantes de forma personalizada, igualmente la dimensión de relación con la comunidad con un promedio de 0.71 esto debido a que no se programan las actividades con padres de familia.

Lo ideal frente a estas falencias es proponer nuevas iniciativas de trabajo entre profesores de área, y colaborar al cien por ciento en la consecución de objetivos y metas del P.E.I.

TABLA RESUMEN COEVALUACIÓN DE DOCENTES POR COORDINADORES DE ÁREA

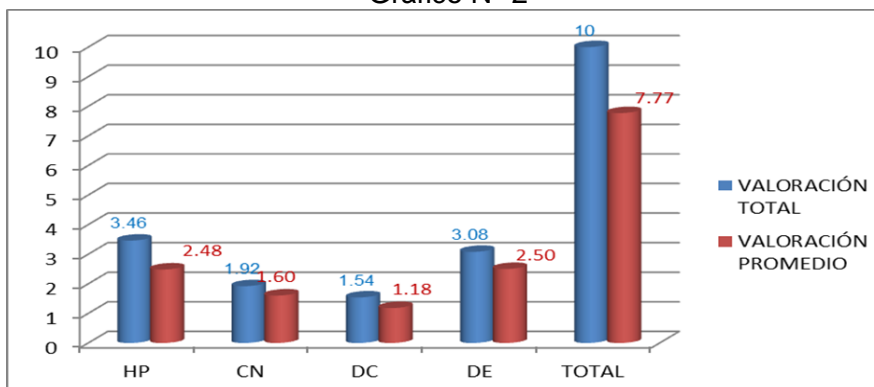
Tabla N° 2

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN		VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	HP	3.46	2.48
2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	CN	1.92	1.60
3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	DC	1.54	1.18
4. DESARROLLO EMOCIONAL	DE	3.08	2.50
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>7.77</b>



*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

Gráfico N° 2



Según la información del instrumento de Evaluación de Docentes, se puede notar que la dimensión Disposición al cambio en educación, tiene una valoración promedio de 1.18 debido a que los docentes son reacios para implementar metodologías nuevas, son tradicionalistas, no hay colaboración para alcanzar los objetivos propuestos en el PEI, hay oposición y poco interés de algunos profesores para actualizarse y capacitarse, seguido de la dimensión de cumplimiento de normas y reglamentos con una valoración de 1.60 puntos debido a que, los docentes no planifican adecuadamente sus actividades e incumplimiento del reglamento interno.

Como alternativa para solucionar estos problemas se plantea hacer un intento de cambio, proponiendo nuevas ideas e iniciativas de trabajo y sobre todo aplicar el reglamento interno de la institución, pues deben haber normas, reglas y acuerdos entre los miembros de la comunidad educativa, que deberán ser respetados de tal manera que, garanticen la integridad de cada actor y no se vean vulnerados sus derechos y obligaciones.

En cuanto a la evaluación de los docentes por parte del rector, vicerrector y miembros del consejo ejecutivo, se determinó algunos aspectos negativos que se detallan a continuación en la tabla resumen:

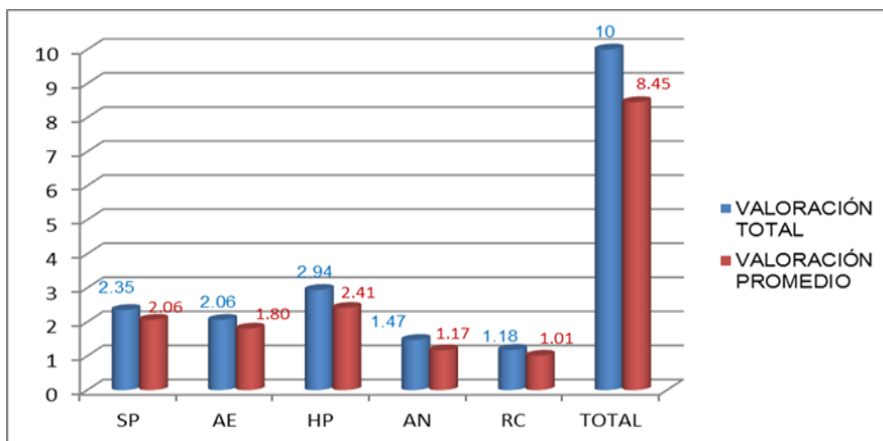
TABLA RESUMEN EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR

Tabla N° 3

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN		VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	SP	2.35	2.06
2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	AE	2.06	1.80
3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	HP	2.94	2.41
4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	AN	1.47	1.17
5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	RC	1.18	1.01
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>8.45</b>

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

Gráfico N° 3



La información obtenida del instrumento de Evaluación de docentes por parte del rector permite evidenciar que la dimensión de Relación con la Comunidad, tiene una valoración promedio de 1.01 lo que significa que algunos docentes no participan en actividades institucionales vinculadas con el desarrollo integral de la comunidad, asimismo en cuanto a la Aplicación de normas y reglamentos se obtiene un puntaje de 1.17 debido a que no participan activamente en las comisiones que se nombran dentro de la institución, y en menor porcentaje, hay falencias en la atención a los estudiantes con necesidad individuales, ya que la mayoría de maestros no están capacitados para trabajar con este tipo de estudiantes, lo que limita lograr el aprendizaje significativo.

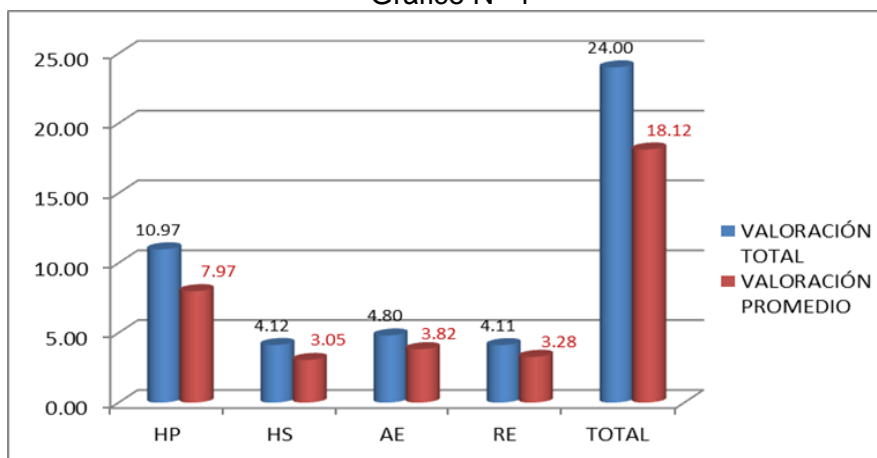
Para solucionar estos nudos críticos se debe propiciar el respeto mutuo entre todos, evitar la discriminación entre estudiantes con capacidades diferentes, durante la clase permitirles que se realicen preguntas, detectando alguna necesidad especial en algún estudiante, permitirles que se integren al ritmo de trabajo de la clase, comunicarse periódicamente con los padres de familia con la finalidad de que colaboren con la organización de tareas extracurriculares, cuando el estudiante lo necesite.

TABLA RESUMEN EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

Tabla N° 4

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN		VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	HP	10.97	7.97
2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	HS	4.12	3.05
3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	AE	4.80	3.82
4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES	RC	4.11	3.28
	<b>TOTAL</b>	<b>24.00</b>	<b>18.12</b>

Gráfico N° 4



La información obtenida del instrumento de evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, se puede observar que la dimensión de Habilidades de sociabilidad pedagógica tiene un puntaje de 3.05 debido a que muchos docentes no realizan una retroalimentación después de dictar sus clases; seguido de la Relación con los estudiantes, con una valoración de 3.28, debido a que no tienen un buen trato hacia los estudiantes.

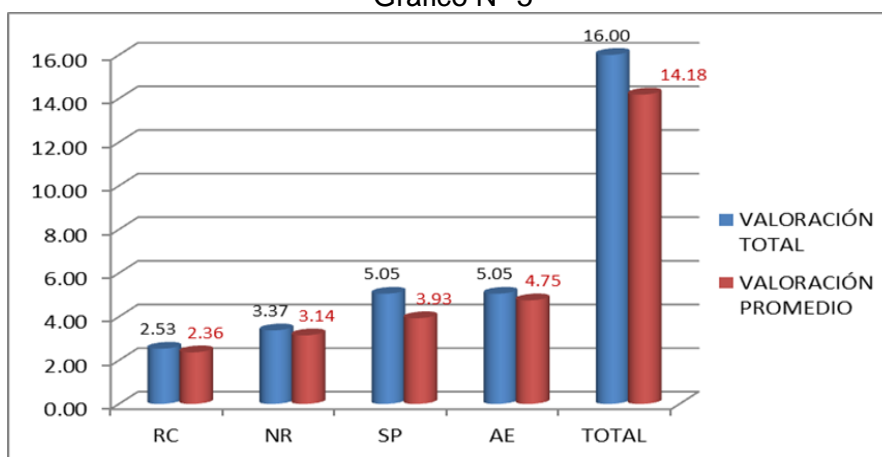
Por lo tanto los docentes deben superar estas falencias, usando adecuadamente herramientas y materiales didácticos innovadores, y el uso de las TICs, logrando que el salón de clase sea en un espacio interesante y acogedor, donde el estudiante este activo y motivado por aprender y resolver sus inquietudes, más no con una actitud pasiva o receptiva durante la clase.

TABLA RESUMEN EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

Tabla N° 5

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN		VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	RCC	2.53	2.36
2. NORMAS Y REGLAMENTOS	NR	3.37	3.14
3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	SP	5.05	3.93
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	AENI	5.05	4.75
	<b>TOTAL</b>	<b>16.00</b>	<b>14.18</b>

Gráfico N° 5



En lo concerniente al instrumento de Evaluación de los docentes por padres de familia, según los resultados, se determinó que un pequeño grupo de docentes no cumplen a satisfacción la dimensión de relación con la comunidad, alcanzando un promedio de 2.36 puntos, debido a que no existe el interés y la comunicación adecuada entre padres de familia y profesores para organizar y desarrollar actividades tendientes al beneficio de la comunidad; así mismo en el cumplimiento de normas y reglamentos se observa una valoración de 3.14 lo que deja entrever que los docentes no cumplen satisfactoriamente con sus obligaciones y deberes como lo estipula el Reglamento Interno de la institución.

Superar estos inconvenientes, implica el compromiso serio de cada docente por trabajar de manera cooperativa y armónica, mirando hacia el mismo horizonte, para lograr un objetivo común, mediante la ejecución de actividades que vinculen a la institución con la comunidad.

El trabajo realizado por el docente en el salón de clases exterioriza el dominio de habilidades, conocimientos destrezas, que le permiten llegar con el conocimiento a

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

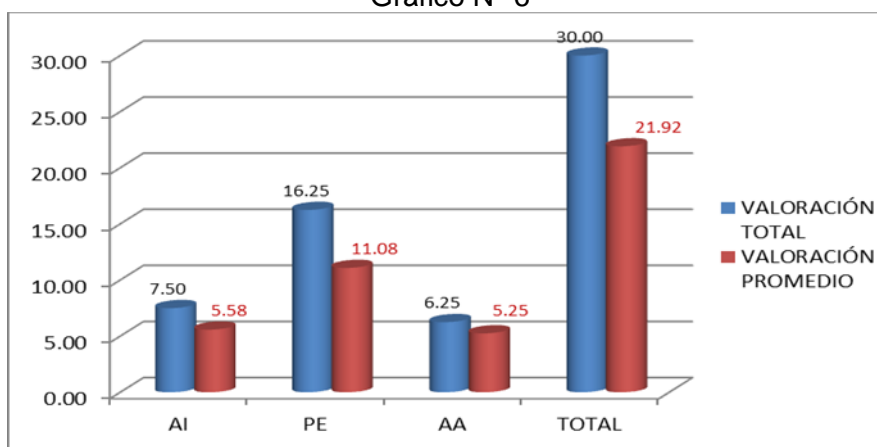
sus estudiantes de forma significativa partiendo de los conocimientos iniciales de sus educandos para ejecutar otros nuevos, es por ello que con el propósito de conocer el desempeño docente en el aula, se observaron las clases que ellos imparten arrojando los siguientes resultados:

TABLA RESÚMEN OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE

Tabla N° 6

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN		VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
A. ACTIVIDADES INICIALES	AI	7.50	5.58
B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	PE	16.25	11.08
C. AMBIENTE EN EL AULA	AA	6.25	5.25
	<b>TOTAL</b>	<b>30.00</b>	<b>21.92</b>

Gráfico N° 6



La información obtenida del instrumento de Observación de la clase a los docentes, determina la siguiente valoración: 5.58 puntos en las actividades iniciales por cuanto los docentes no cumplen con la presentación del plan de clases diario, evaluación diagnóstica para determinar si los estudiantes tienen conocimiento del tema a tratar, además no se enuncia de forma explícita los objetivos del tema de clase a los estudiantes, no hay una evaluación al final del proceso para conocer el nivel de comprensión del estudiante.

En el desarrollo de la clase se puede evidenciar que los docentes no relacionan el tema tratado con la realidad en la que viven los educandos, no asignan actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido, tampoco se realiza algún tipo de preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron o no,

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

tampoco emplean recursos didácticos creativamente para llamar la atención; pero en cuanto al ambiente del aula, la mayoría de docentes son afectuosos, cálidos, amables con los estudiantes, mantiene la disciplina y la mayoría motiva a sus educandos.

Todos estos aspectos se deben considerar al momento de iniciar una clase para lograr la motivación y colaboración del estudiante.

En resumen, este análisis indica que el desempeño docente no es el mejor, hay dificultades en lo referente a habilidades pedagógicas y didácticas, sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades especiales, relación con la comunidad, disposición al cambio en educación.

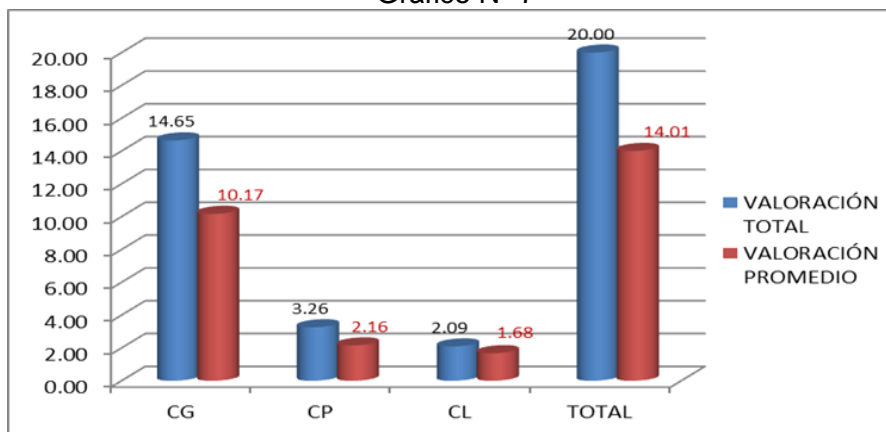
Seguidamente, también es necesario analizar todos los instrumentos de evaluación aplicados a los directivos, en los cuales se evidencia que no están cumpliendo con todos los criterios que se indican en dichos instrumentos, como se muestra a continuación en la tabla resumen:

TABLA RESUMEN AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR, VICERRECTOR Y MIEMBROS  
DEL CONSEJO EJECUTIVO

Tabla N° 7

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN		VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	CG	14.65	10.17
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	CP	3.26	2.16
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	CL	2.09	1.68
	<b>TOTAL</b>	<b>20.00</b>	<b>14.01</b>

Gráfico N° 7



*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

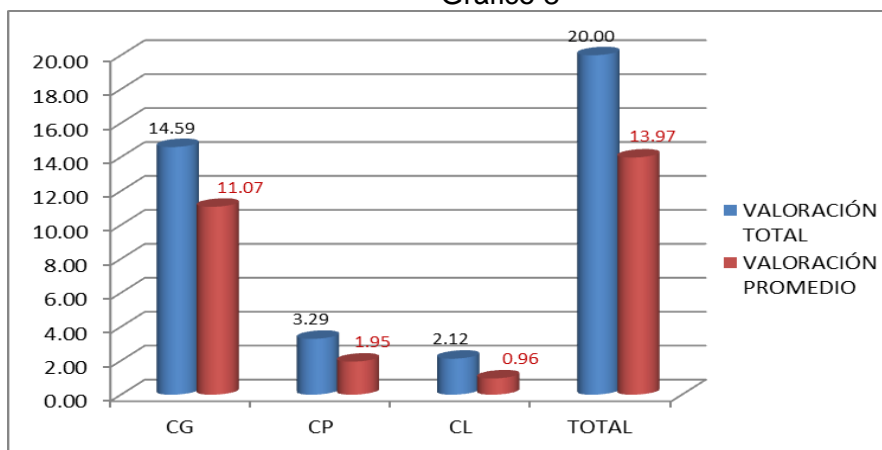
La información obtenida del instrumento de Autoevaluación de los directivos, en la dimensión de competencias pedagógicas nos arroja un promedio de 2,16 puntos, esto significa que los directivos no están dando cumplimiento total a los diferentes indicadores, afectando al desarrollo de la institución educativa en todos los aspectos.

TABLA RESUMEN EVALUACIÓN DEL RECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO EJECUTIVO

Tabla N° 8

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN		VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	CG	14.59	11.07
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	CP	3.29	1.95
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	CL	2.12	0.96
	<b>TOTAL</b>	<b>20.00</b>	<b>13.97</b>

Gráfico 8



En la evaluación al Rector por parte de los miembros del consejo ejecutivo, se determina que la autoridad no está cumpliendo a cabalidad lo referente al liderazgo en la comunidad, con un valor de 0.96 debido a que la autoridad no promueve con solidez el desarrollo comunitario, con la participación de todos los actores educativos, además falta la vinculación de la institución educativa con el desarrollo de la comunidad.

Para superar estos inconvenientes se necesita que las autoridades sean verdaderos líderes, que rindan cuentas de su gestión a la comunidad educativa, que hagan seguimientos permanentes al trabajo de los docentes y administrativos, siendo ejemplo y exigiendo puntualidad a todo el personal de la institución, estimular y sancionar de acuerdo a las normas vigentes, optimizar el uso de los recursos

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

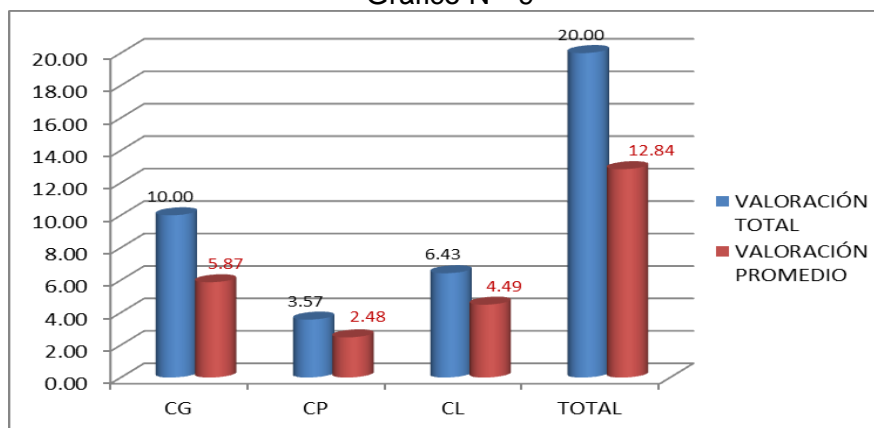
institucionales, controlar adecuadamente el movimiento financiero de la institución, promover la innovación y capacitación pedagógica, tomar en cuenta las sugerencias de los demás, delegar roles, creando un clima de confianza y armonía; solo así se logrará los objetivos propuestos para que la institución educativa marche bien, ofertando una educación con calidad y calidez como lo demanda el Ministerio de Educación.

**TABLA RESUMEN EVALUACIÓN DEL RECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL**

Tabla N° 9

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN		VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	CG	10.00	5.87
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	CP	3.57	2.48
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	CL	6.43	4.49
	<b>TOTAL</b>	<b>20.00</b>	<b>12.84</b>

Gráfico N° 9



En la dimensión de Competencias Pedagógicas los miembros del Consejo Estudiantil asignan un valor de 5.87 puntos, lo que significa que la autoridad del plantel no cumple adecuadamente con estas competencias, por lo que debería supervisar el proceso de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes, observar las clases que dictan los docentes, revisar las planificaciones didácticas, asesoramiento y acompañamiento docente y orientar a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes, de igual forma se observa dificultades en las competencias gerenciales, por lo tanto, la máxima autoridad debe tomar en cuenta la participación de los diferentes actores, promover la participación del Comité de padres de familia en las actividades del



*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

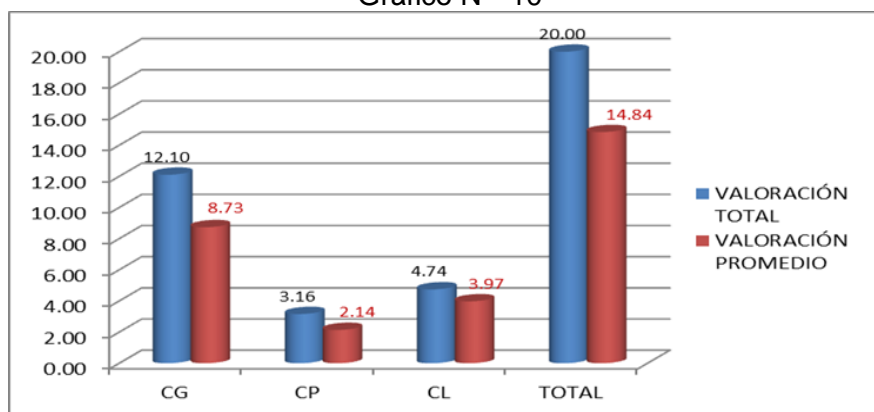
establecimiento, atender oportunamente a padres de familia que requieran información de sus hijos.

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

Tabla N° 10

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN		VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	CG	12.10	8.73
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	CP	3.16	2.14
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	CL	4.74	3.97
	<b>TOTAL</b>	<b>20.00</b>	<b>14.84</b>

Gráfico N° 10



La información obtenida en el instrumento de evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia, indica que la dimensión de competencias pedagógicas tiene una valoración de 2.14 lo que significa que la autoridad debe preocuparse más para que los porcentajes de deserción estudiantil disminuyan, garantizar el respeto de los derechos de los estudiantes, así como realizar prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.

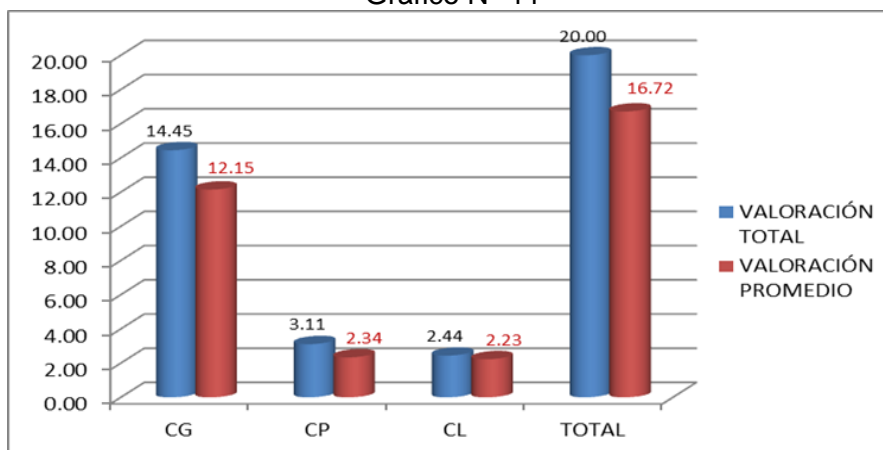
TABLA RESUMEN EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR

Tabla N° 11

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN		VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	CG	14.45	12.15
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	CP	3.11	2.34
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	CL	2.44	2.23
	<b>TOTAL</b>	<b>20.00</b>	<b>16.72</b>

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

Gráfico N° 11



Finalmente, en cuanto al instrumento de evaluación al Rector por parte del supervisor se determinó que las competencias pedagógicas tienen una valoración de 2.34 puntos debido al incumplimiento de muchos aspectos como. Asesorar al personal docente en nuevas metodologías de enseñanza, observar el desarrollo de clases del personal docente, verificación de la aplicación de la planificación didáctica, atención oportuna a padres de familia.

Así mismo, la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad, tiene una valoración de 2.23 debido a que no hay vinculación entre el plantel educativo y la comunidad para promover acciones de desarrollo de manera conjunta.

Igualmente el desempeño profesional directivo presenta problemas mayoritariamente a nivel de competencias gerenciales; todas estas falencias deben superarse a la brevedad posible ya que la educación actual requiere de profundos cambios a todo nivel, y con todos los actores educativos, solo así lograremos una verdadera educación para nuestros jóvenes estudiantes.

Al finalizar la presente investigación, y luego de analizar, procesar e interpretar los datos obtenidos se determinó que el desempeño profesional docente de la institución investigada obtuvo una calificación de 75.849/100, ubicándose en la categoría B (BUENA), de igual forma el desempeño profesional directivo alcanzó un puntaje de 69.955/100 situándolo también en la categoría B (BUENA) y por último la calificación promedio del desempeño de la institución educativa investigada con 72.544/100 puntos lo que significa que esta institución se encuentra en una categoría BUENA.

## **6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Al concluir el presente trabajo de investigación y luego de haber realizado un diagnóstico meticuloso del desempeño profesional docente y desempeño profesional directivo del Colegio “Martha Bucaram de Roldós” se establecen las siguientes conclusiones y recomendaciones:

### **6.1. CONCLUSIONES**

- El nivel de desempeño profesional docente en el plantel investigado es bueno, ya que obtuvo un puntaje promedio de 75.849/100.
- El nivel de desempeño profesional directivo del plantel investigado es bueno ya que alcanzo un promedio de 69.955/100 puntos ubicándose en la categoría B.
- La calificación promedio que obtuvo la institución educativa investigada es de 72.544/100 puntos, valor que no es considerado excelente, ya que se evidenció muchas falencias que necesita ser superadas.
- El personal docente no está capacitado en los aspectos pedagógicos y didácticos, situación que dificulta el proceso de enseñanza –aprendizaje de los estudiantes.
- Los docentes no cumplen con todo el proceso didáctico al momento de desarrollar sus clases, por ejemplo las actividades iniciales de la clase no se realizan, no se dan a conocer el objetivo del tema; lo que dificulta el aprendizaje de los estudiantes.
- Las autoridades del establecimiento no ejercen un verdadero liderazgo ni coordinan acciones entre los actores educativos para mejorar la calidad educativa en todos sus aspectos.

## **6.2. RECOMENDACIONES**

Al finalizar la presente investigación se propone las siguientes recomendaciones:

- Que el personal docente de la institución mejore su nivel de desempeño profesional mediante el esfuerzo y el trabajo cooperativo para superar la calificación obtenida.
- Que el nivel de desempeño profesional directivo sea mejorado haciendo gestión educativa y ejerciendo un liderazgo de calidad, promoviendo la capacitación constante de los docentes, haciendo seguimiento permanente y continuo a su labor educativa en busca de la excelencia académica.
- Que la calificación que obtuvo la Institución Educativa sea superada mediante el diálogo y el trabajo cooperativo de docentes y directivos, que identificando fortalezas y debilidades individuales, emprendan en un proceso de transformación institucional para superar las falencias detectadas y lograr una educación integral y de calidad.
- Que los docentes se capaciten y actualicen en cuanto a estrategias docentes, que durante su labor educativa utilicen métodos, técnicas y estrategias de enseñanza innovadores para lograr aprendizajes significativos.
- Que los docentes cumplan con todo el proceso didáctico de la clase, estructurando adecuadamente su planificación de aula, basado en el modelo constructivista, poniendo en juego su ingenio y creatividad de manera que el proceso mismo de la clase despierte el interés del estudiante por aprender.
- A las autoridades del establecimiento coordinar y planificar acciones con todos los miembros de la comunidad educativa, para mejorar las relaciones interpersonales así como fortalecer el sentimiento de solidaridad y apropiación, ejerciendo un liderazgo de calidad.

## **7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO**

### **7.1. TÍTULO DE LA PROPUESTA**

Implementar un sistema de actualización y evaluación continua en el colegio Técnico “Martha Bucarán de Roldós” del Cantón Yantzaza, provincia de Zamora Chinchipe durante el periodo 2013- 2014.

### **7.2. JUSTIFICACIÓN**

La sociedad ecuatoriana actual demanda de calidad académica en la educación y la obligatoriedad de un buen desempeño profesional de docentes y directivos como mecanismo de validación de sus procesos y resultados, que permita no solo cumplir con los estándares nacionales de calidad educativa, sino que garantice su adaptación a la realidad y su mejora continua.

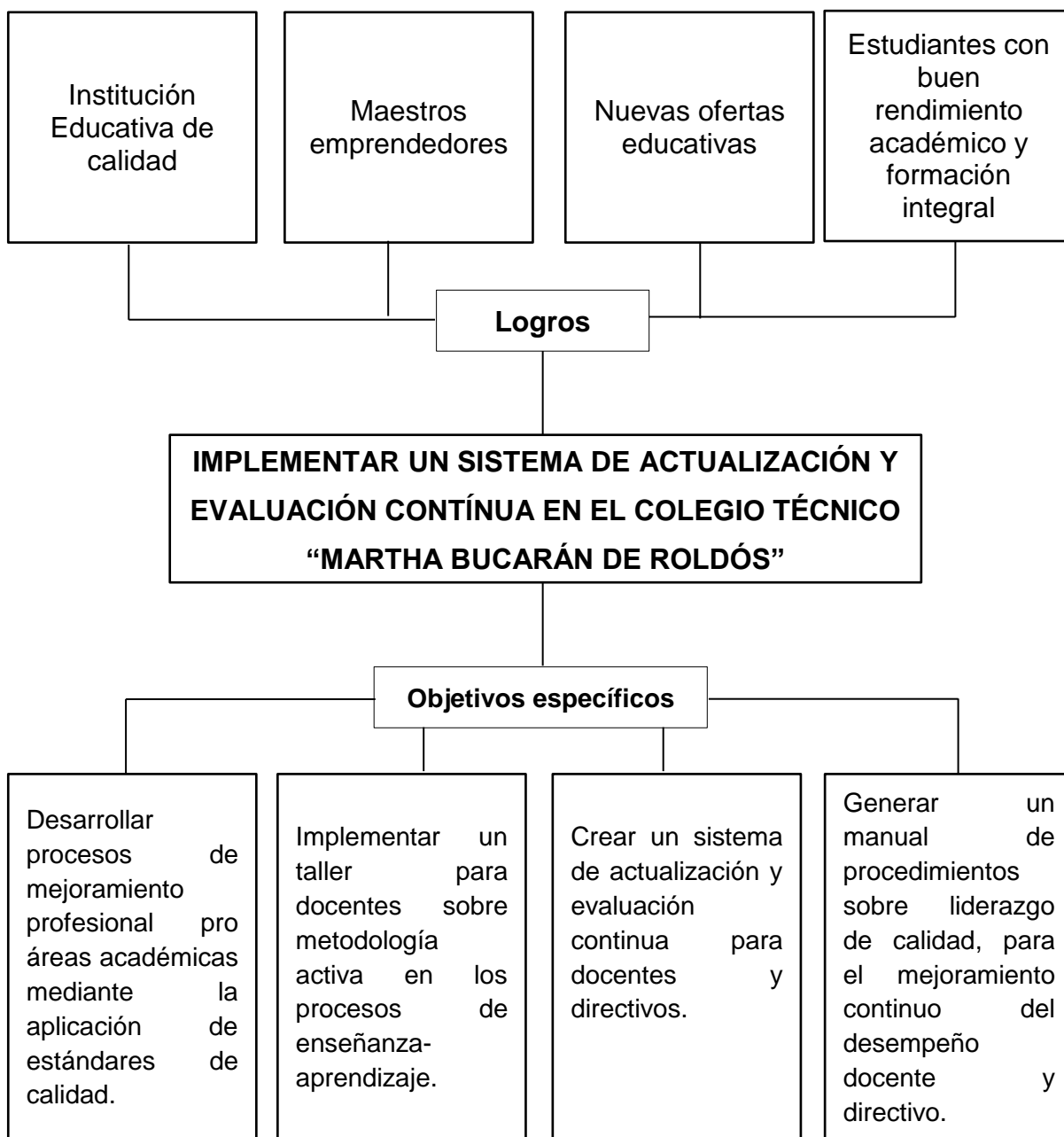
En tal virtud el ministerio de Educación ha propuesto a la sociedad medir la calidad del sistema educativo a través de la evaluación del desempeño profesional docente y directivo, estos procesos de evaluación permitirán determinar fortalezas, oportunidades y debilidades en el sistema, y frente a ello, realizar los cambios que fueren necesarios para alcanzar la calidad educativa en el país.

En este contexto todos quienes hacemos labor educativa, debemos involucrarnos directamente para comenzar un proceso de cambio continuo en la educación, ofreciéndoles a nuestros estudiantes una educación de calidad, que les permita formarse como auténticos seres humanos, útiles para la sociedad donde se desenvuelvan posteriormente.

Luego de haber analizado los resultados de esta investigación se encontró algunas debilidades en el colegio Martha Bucarán de Roldós, el mismo que se encuentra en la categoría B equivalente a Buena, por eso consideramos necesaria una reestructuración general de la institución investigada, que permitirá la diversificación de conocimientos y la implementación de un sistema de actualización y evaluación, mejorando continuamente la gestión, el liderazgo y desempeño docente, contribuyendo de esa manera no solo a la acreditación del plantel, sino fundamentalmente para alcanzar una educación integral y de calidad.

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

Todos estos elementos se constituyen en una razón más que suficiente para comenzar un arduo trabajo hacia el cambio y transformación de la institución; por lo tanto, se propone la siguiente propuesta de mejoramiento: “Implementar un Sistema de Actualización y Evaluación continua en el Colegio Técnico “Martha Bucaram de Roldós” de la ciudad de Yantzaza, cantón Yantzaza, provincia de Zamora Chinchipe”.



## 7.3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

### 7.3.1. OBJETIVO GENERAL

Mejorar la calidad de la educación y el rendimiento académico de los estudiantes del Colegio Técnico “Martha Bucarán de Roldós”, a través de un sistema de actualización y evaluación continua del desempeño de docentes y directivos.

### 7.3.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS

- Desarrollar procesos de mejoramiento profesional docente por áreas académicas mediante la aplicación de estándares de calidad.
- Implementar un taller sobre metodología activa para docentes en los procesos de enseñanza - aprendizaje del aula.
- Crear un sistema de actualización y evaluación continua para docentes y directivos.
- Generar un manual de procedimientos sobre liderazgo de calidad, para el mejoramiento continuo del desempeño docente y directivo.

## 7.4. ACTIVIDADES

En esta propuesta se consideran las siguientes actividades:

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
1. Desarrollar procesos de mejoramiento profesional por áreas académicas mediante la aplicación de estándares de calidad	Comprensión de reglas generales para aplicar los estándares de calidad.	- Diagnóstico de necesidades de mejoramiento profesional
		- Procesamiento de la información
		- Socializar a importancia de los estándares de calidad en los proceso educativos.
2. Implementar un taller sobre	Docentes con paradigmas tradicionales	- Circulo de estudio sobre metodología activa.

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

<p>metodología activa para docentes en los procesos de enseñanza-aprendizaje del aula.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taller de capacitación sobre nuevas estrategias metodológicas y didácticas.</li> <li>- Elaboración de un módulo sobre estrategias pedagógicas para trabajar en el aula.</li> <li>- Establecer lineamientos comunes de planificación del currículo para que los docentes desarrollan en sus clases.</li> <li>- Seminario taller sobre modelo educativo, pedagógico y fundamentación teórica</li> <li>- Taller sobre estrategias metodológicas del Proceso de enseñanza-aprendizaje a todos los docentes.</li> </ul>
<p>3. Crear un sistema de actualización y evaluación continua para docentes y directivos.</p>	<p>Niveles de desempeño deficientes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seleccionar los instrumentos del ministerio de educación que serán utilizados</li> <li>- Socializar los instrumentos de evaluación que serán aplicados.</li> <li>- Aplicación de instrumentos a docentes y directivos cada seis meses.</li> <li>- Obtención, organización y análisis de la información.</li> <li>- Socialización de resultados a la comunidad educativa</li> </ul>
<p>4. Generar un manual sobre liderazgo de</p>	<p>Procesos de comunicación y liderazgo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conferencia sobre el liderazgo en el siglo XXI.</li> </ul>



calidad para el mejoramiento continuo del desempeño docente y directivo.	deficientes, entre docentes y directivos.	- Socializar la importancia del liderazgo en la educación, a todos los actores educativos.
		- Diseño y ejecución de un taller sobre el liderazgo de calidad dirigido a profesores y directivos.

## 7.5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

**Objeto de estudio:** sistema de evaluación y actualización continua para mejorar la calidad del desempeño docente y directivo.

**Campo de acción:** Calidad de la educación.

**Ubicación de la localidad:** Ecuador, Provincia de Zamora Chinchipe, Cantón Yantzaza.

**Institución educativa:** Colegio “Martha Bucarán de Roldós”.

## 7.6. POBLACIÓN OBJETIVO

La población beneficiada con este proyecto, son los docentes, directivos y estudiantes que conforman la institución educativa investigada.

## 7.7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Para la ejecución de la propuesta se requiere los siguientes recursos:

**Recursos Científicos:** Es importante y ventajoso desarrollar instrumentos, metodologías y modelos que permitan evaluar y rendir cuentas que contribuyan a mejorar la calidad educativa y por ende, el desempeño profesional docente y directivo.

**Recursos Económicos:** El beneficio que obtendrá la institución educativa en la que se aplicará la propuesta de mejoramiento será mucho más alto que el costo que pueda implicar la construcción del sistema.

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

**Recursos Humanos:** La institución educativa utilizará sus propios recursos humanos y materiales para el diagnóstico situacional y diseño del sistema que será participativo.

**Recursos Tecnológicos:** Se puede utilizar la herramienta tecnológica con la que cuenta la institución como: Laboratorio de cómputo, pizarra electrónica, computador, proyector e impresoras.

**Recursos materiales y físicos:** Se utilizará la propia infraestructura y recursos materiales que dispone la institución.

## 7.8. PRESUPUESTO

El presupuesto aproximado referencial por fases se detalla a continuación:

N°	ACTIVIDAD	COSTO TOTAL USD
1	- Diagnóstico de necesidades de mejoramiento profesional	90
2	- Procesamiento de la información	40
3	- Socializar a los involucrados, la importancia de los estándares de calidad en los proceso educativos.	20
4	- Taller sobre aplicación de los estándares de calidad	60
5	- Circulo de estudio sobre metodología activa.	60
6	- Taller de capacitación sobre nuevas estrategias metodológicas y didácticas.	60
7	- Elaboración de un módulo sobre estrategias pedagógicas para trabajar en el aula.	100
8	- Establecer lineamientos comunes de planificación del currículo para que los docentes desarrollan en sus clases.	70
9	- Seminario taller sobre modelo educativo, pedagógico y fundamentación teórica	70
10	- Taller sobre estrategias metodológicas del Proceso de enseñanza- aprendizaje a todos los docentes.	90
11	Seleccionar los instrumentos del ministerio de	100

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

	educación que serán utilizados	
12	Socializar los instrumentos de evaluación que serán aplicados.	50
13	Aplicación de instrumentos a docentes y directivos cada 6 meses.	90
14	Obtención, organización y análisis de la información.	100
15	- Socialización de resultados a la comunidad educativa	60
16	- Conferencia y socialización sobre la importancia del liderazgo en la Educación, a todos los actores educativos.	60
17	- Diseño y ejecución de un taller sobre el Liderazgo de Calidad dirigido a profesores y directivos	90
<b>TOTAL APROXIMADO</b>		<b>1210</b>

### 7.9. CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

N.	ACTIVIDAD	Año 2013						Año 2014						Responsables	
		AGOST.	SEPTIEM.	OCTUBRE.	NOVIEMB	DICIEMB	ENERO	FEBR.	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO		
1	- Diagnóstico de necesidades de mejoramiento profesional														Equipo de Gestión Institucional
2	- Procesamiento de la información														Equipo de Gestión Institucional
3	- Socializar a los involucrados, la importancia de los estándares de calidad en los proceso educativos.														Rector Vicerrector
4	- Taller sobre aplicación de los estándares de calidad														Rector Vicerrector

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

5	- Circulo de estudio sobre metodología activa.																			Rector. Vicerrector	
6	- Taller de capacitación sobre estrategias metodológicas y .didácticas.																				Rector. Vicerrector Consejo ejecutivo
7	- Elaboración de un módulo sobre estrategias pedagógicas para trabajar en el aula.																				Vicerrector Consejo Ejecutivo Docentes
8	- Establecer lineamientos comunes de planificación del currículo para que los docentes desarrollan en sus clases.																				Rector  Vicerrector
9	- Seminario taller sobre modelo educativo, pedagógico y fundamentación teórica																				Equipo de Gestión Institucional. Delegados del ministerio de Educación
10	- Taller sobre estrategias metodológicas del Proceso de enseñanza-aprendizaje a todos los docentes.																				Rector. Vicerrector Consejo ejecutivo.
11	Seleccionar los instrumentos del ministerio de educación que serán utilizados																				Vicerrector /Consejo académico
12	Socializar los instrumentos de evaluación que serán aplicados.																				Vicerrector /Consejo académico
13	Aplicación de instrumentos a docentes y directivos cada 6 meses.																				Vicerrector /Consejo académico

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

14	Obtención, organización y análisis de la información.																	Rector /Vicerrector /Consejo académico
15	- Socialización de resultados a la comunidad educativa																	Directivos del plantel
16	- Conferencia y socialización de la importancia del liderazgo en la educación a todos los actores educativos.																	D.C.E. Vicerrector /Consejo académico
17	- Diseño y ejecución de taller sobre liderazgo de calidad dirigido a profesores y directivos.																	Vicerrector /Consejo académico

## 8. BIBLIOGRAFÍA

Banchio, L. (2004). *La educación según Platón*. Barcelona: Leventicus.

Chininín, M. (2011). *Guía Didáctica*. Loja-Ecuador: UTPL, pp. 13-109.

Casanova, M (1999). *Manual de Evaluación Educativa*. Barcelona-España: Editorial La Muralla, p. 182.

Ministerio de Educación y Cultura (2005). *Pauta e Instrumentos para la Evaluación Institucional*. Quito-Ecuador, pp. 21-43.

Ministerio de Educación y Cultura (2005). *Evaluación Institucional y del desempeño docente*. Quito-Ecuador, pp. 13-21.

Ministerio de Educación (2010). *Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica*. Quito-Ecuador, pp. 20-23.

Pedagogía, S. E. (1988). *La calidad de la educación. La calidad en los centros educativos* (págs. 21-29). Alicante: Instituto de estudios Juan Gil-Albert.

Perez, J. (1989). *Evaluación de centros y calidad educativa*. Madrid: Cincel.

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

Quintana, M. (2007) Organización y Dirección de Centros Educativos Innovadores (1ª ed). España: Ediciones McGraw-Hill, p.142.

Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española* (22da. ed.). Madrid, España: Ediciones McGraw-Hill, p.235.

Rodríguez, L. J. (2002). *Evaluación Educativa*

Unesco. (1996). *La Educación encierra un tesoro*. Paris: UNESCO.

Valdez, V. (2000). *Evaluando el desempeño docente*. México: Trillas.

### **SITIOS WEB**

Á. Facundo y C. Rojas (1990) *La calidad de la educación*. Extraído el 13 de agosto de 2012 de: [www.ride.org.mx/docs/publicaciones/10/ciencia.pdf](http://www.ride.org.mx/docs/publicaciones/10/ciencia.pdf)

Albornoz M., (1998). *Particularidades de la Institución Educativa*. Extraído el 12 de Mayo de 2012 de: [www.mayeuticaeducativa.idoneos.com/index](http://www.mayeuticaeducativa.idoneos.com/index)

Casanova M., (1992) *La evaluación, garantía de calidad para el centro Educativo*. Extraído el 20 de Diciembre de 2012 de: [www.terras.edu.ar/biblioteca/12/ECPI\\_Cano\\_Unidad\\_3.pdf](http://www.terras.edu.ar/biblioteca/12/ECPI_Cano_Unidad_3.pdf)

Duro, Elena, Nirenberg. Olga (1997). Instrumento de Autoevaluación de la Calidad Educativa. Extraído el 11 de Diciembre de 2012 de: [www.unicef.org/argentina/spanish/IACE\\_unicef.pdf](http://www.unicef.org/argentina/spanish/IACE_unicef.pdf)

Foro Educativo. (s.f.). Recuperado de [http://www.colombiaaprende.edu.co/Foro Educativo](http://www.colombiaaprende.edu.co/ForoEducativo)

Ministerio de Educación de Colombia (2008) Formación y Capacitación. Extraído el 10 de Febrero de 2013 de: [www.mineduacion.gov.co](http://www.mineduacion.gov.co)

Ministerio de Educación del Ecuador (2009) Estándares de Calidad Educativa. Extraído el 10 de Enero de 2013 de: [www.educacion.gob.ec/generalidades-pes](http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes)

Yarce, Jorge. (2006) *¿Qué es el liderazgo?* Instituto latinoamericano de *liderazgo*. Extraído el 13 de Febrero de 2013 de: [www.liderazgo.org.co/JorgeYarce/que\\_es\\_el\\_liderazgo.pdf](http://www.liderazgo.org.co/JorgeYarce/que_es_el_liderazgo.pdf)

Santos, M. (1998) *Hacer visible lo cotidiano. Teoría y práctica de la evaluación cualitativa de los centros escolares*. Extraído el 13 de Mayo de 2012 de: [www.terras.edu.ar/biblioteca/.pdf](http://www.terras.edu.ar/biblioteca/.pdf)

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

Petit, F. (1984) Relación entre cultura, *institución* y estructura social Extraído el 13 de Mayo de 2012 de:

[www.ub.edu/penal/docs/definiciones.htm](http://www.ub.edu/penal/docs/definiciones.htm)

Navarro, (2004) Concepto de Educación es complejo. Extraído el 2 de Mayo de 2012 de:

[www.wordpress.com/2009/08/20/el-concepto-de-educacion/](http://www.wordpress.com/2009/08/20/el-concepto-de-educacion/)

**Banchio, L. (2004) concepto de educación.** Extraído el 19 de Mayo de 2012 de:

[www.wordpress.com/2009/08/20/el-concepto-de-educacion/](http://www.wordpress.com/2009/08/20/el-concepto-de-educacion/)

*Martínez, F. (1996) Calidad de las instituciones educativas.* Extraído el 13 de Mayo de 2012 de: [www.ride.org.mx/docs/publicaciones/10/ciencia.pdf](http://www.ride.org.mx/docs/publicaciones/10/ciencia.pdf)

## 9. ANEXOS



### **COLEGIO TÉCNICO "MARTHA BUCARÁN DE ROLDÓS"**

Av. Iván Riofrio, Barrio Sur  
Teléfono 2300385  
Yantzaza-Ecuador

## CERTIFICADO INSTITUCIONAL

**LICENCIADO, ROBETH LUZURIAGA MARTÍNEZ, RECTOR DEL COLEGIO TÉCNICO "MARTHA BUCARÁN DE ROLDÓS" DEL CANTÓN YANTZAZA, PROVINCIA DE ZAMORA CH, A PETICIÓN DE PARTE INTERESADA.**

### **Certifica:**

Que el Lic. Fredy Santiago Condolo Abad, con cédula de ciudadanía N° 1104183015, estudiante de la Maestría en Pedagogía, del a Universidad Técnica Particular de Loja, realizó el trabajo de investigación referente al tema señalado, cumpliendo con dedicación y responsabilidad los requisitos legales propuestos por la universidad.

La institución le concedió todo el tiempo posible, para que trabaje a satisfacción, así como la disponibilidad de los recursos humanos para recolectar información importante, permitiendo que el maestrante tenga éxito en su trabajo.

Es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad, facultando al estudiante, hacer uso del documento, como a bien tuviere.

Yantzaza, junio de 2012

  
 Lic. Robert Luzuriaga  
 RECTOR

f.....

Lic. Robert Luzuriaga  
RECTOR



## INSTRUMENTOS APLICADOS A DOCENTES, DIRECTIVOS, ESTUDIANTES Y PADRES DE FAMILIA.

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

#### Instrumento para la autoevaluación de los docentes

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
<b>NOMBRE DEL DOCENTE:</b>

<b>OBJETIVO</b>
Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.

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

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

**Instrumento para la coevaluación de los docentes\***

**NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:**

**NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:**

**OBJETIVO**

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

**INSTRUCCIONES**

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

**TABLA DE VALORACIÓN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.					
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.					
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.					
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.					

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

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

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

<b>NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:</b>
<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>

<b>OBJETIVO</b>
Reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula.

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

<b>TABLA DE VALORACIÓN</b>				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

Tomado del MEC con fines investigativos

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

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

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

<b>NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:</b>
<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>

<b>OBJETIVO</b>
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.

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

<b>TABLA DE VALORACIÓN</b>				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

<b>2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA</b> <b>El docente:</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	1	2	3	4	5
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.					
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.					
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.					
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.					



*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.					
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.					

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

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

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

<b>NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:</b>
<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>

<b>OBJETIVO</b>
Reflexionar sobre el desempeño docente con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

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

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

**Matriz de Evaluación: Observación de clase**

**NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:**

**NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:**

¿El docente vive en la comunidad?

Sí       No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector     Director     Delegado

**ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA**

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

**AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE**

**Educación Básica**

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

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

Bachillerato

( ) 1° Bach ( ) 2° Bach ( ) 3° Bach

**OBJETIVO**

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

**INSTRUCCIONES**

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.  
b. Marque con una X el espacio correspondiente.

**A. ACTIVIDADES INICIALES**

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

**B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE**

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

**C. AMBIENTE EN EL AULA**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN El docente:	VALORACIÓN	
	Sí	No
20. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).		
21. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.		

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

22. Valora la participación de los estudiantes.		
23. Mantiene la disciplina en el aula.		
24. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.		

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

**Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector**

**NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:**

**NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:**

**OBJETIVO**

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

**INSTRUCCIONES**

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

**TABLA DE VALORACIÓN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

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

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

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

**NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:**

**NOMBRE DEL DIRECTOR:**

**OBJETIVO**

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

**INSTRUCCIONES**

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

**TABLA DE VALORACIÓN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					



*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.					
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

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

**NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:**

**NOMBRE DEL DIRECTOR:**

#### OBJETIVO

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

#### INSTRUCCIONES

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

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**  
**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA**

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

**NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:**

**NOMBRE DEL DIRECTOR:**

**OBJETIVO**

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

**INSTRUCCIONES**

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

**TABLA DE VALORACIÓN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

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

**Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor**

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
<b>NOMBRE DEL DIRECTOR:</b>

<b>OBJETIVO</b>
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.

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

<b>TABLA DE VALORACIÓN</b>				
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Rara vez</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Siempre</b>

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

<b>1. COMPETENCIAS GERENCIALES</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios Establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos					

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

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



*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

*Universidad Técnica Particular de Loja*  
*La Universidad Católica de Loja*

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**