



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

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato del Colegio “Nacional 12 de Marzo” del cantón Portoviejo, de la provincia de Manabí. Durante el año 2012 - 2013”.

Tesis de grado.

AUTORA:

García Vidal, Edita Martina

DIRECTOR DE TESIS:

Terán Cano, Fabián Eduardo, Mgs.

Centro Universitario Portoviejo – Manabí – Ecuador

Año 2013

CERTIFICACIÓN

Loja, Febrero del 2013

Magister.

Terán Cano, Fabián Eduardo

DIRECTOR DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo denominado: **“Evaluación del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato del “Colegio Nacional 12 de Marzo”, del cantón Portoviejo, de la provincia de Manabí, durante el año 2012 – 2013”**, realizado por la profesional en formación García Vidal, Edita Martina; 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 legales pertinentes.

Loja, febrero del 2013

f).....

CESIÓN DE DERECHOS

Yo **García Vidal, Edita Martina**, declaro ser autora de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

Loja, Febrero del 2013



f).....

Autora: García Vidal, Edita Martina
C.I. 1302510977

AUTORÍA

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



.....
García Vidal, Edita Martina
C.I. 1302510977

DEDICATORIA

A mi hija Andrea, sin cuyo apoyo y palabras de aliento en los momentos en que más los necesité, este trabajo no habría sido posible.

A los maestros de mi Patria, a quienes nos ha tocado vivir, sufrir y ser artífices del cambio en la educación tendientes a mejorar la calidad educativa en nuestras instituciones y cuyo trabajo y sacrificio jamás será bien recompensado.

Edita Martina García Vidal
AUTORA

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud eterna a quienes apoyaron esta etapa de crecimiento en mi formación profesional: familiares, directivos y compañeros docentes y administrativos del Colegio Nacional 12 de Marzo, a la comunidad educativa de la Universidad Técnica Particular de Loja y en particular a mi director de tesis Mgs. Fabián Terán Cano.

Edita Martina García Vidal
AUTORA

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	PÁGINA
PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
ACTA DE CESIÓN	iii
AUTORÍA	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE DE CONTENIDOS	vii
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3. MARCO TEÓRICO.....	7
3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	7
3.1.1. Concepto de calidad educativa.....	7
3.1.2. ¿De quien depende la calidad de las instituciones educativas?.....	9
3.1.3. La educación en valores como ejemplo de la educación de calidad. .	12
3.2. EVALUACIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA.....	13
3.2.1. Concepto de evaluación educativa.....	13
3.2.2. Tipos de evaluación educativa.....	14
3.2.3. Evaluación y calidad educativa.....	16
3.2.4. Estándares de calidad educativa.....	16
3.2.5. ¿Será posible la evaluación de la calidad de la educación?.....	17

3.2.6. ¿Cuáles serían los propósitos de la evaluación de la educación educativa?.....	17
3.2.7. Elementos para una estrategia de evaluación de la calidad.....	18
3.2.8. Evaluaciones de la calidad educativa de los planteles del Ecuador.....	25
3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE	
3.3.1. Concepto de evaluación de desempeño.....	27
3.3.2. Desempeño docente.....	28
3.3.3. Estándares de desempeño docente.....	29
3.3.4. Modalidades generales que se emplean para la evaluación del desempeño docente de profesores.....	30
3.3.5. Evaluación del desempeño docente en el Ecuador.....	32
3.3.6. Resultados de las evaluaciones al desempeño docente en el Ecuador.....	35
3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS	
3.4.1. Definición del desempeño profesional directivo.....	36
3.4.2. Estándares de desempeño directivo.....	36
3.4.3. Evaluación del desempeño directivo en el Ecuador.....	37
3.4.4. Resultados del desempeño directivo en el Ecuador.....	38
4. METODOLOGÍA	
4.1. Participantes.....	39
4.2. Muestra de investigación.....	39
4.2.1. Procedimiento de cálculo de la muestra.....	39
4.2.1.1. Definición del tipo de muestreo.....	39
4.2.1.2. Selección de la muestra de estudiantes del 8 ^{vo} , 9 ^{no} y 10 ^{mo} Año de Educación básica.....	40

4.2.1.3. Selección de la muestra de estudiantes del 1º, 2º y 3º Año de bachillerato.....	41
4.2.1.4. Selección de la muestra de padres de familia.....	42
4.3. Técnicas e instrumentos de investigación.....	44
4.3.1. Técnicas.....	44
4.3.1.1. Encuesta.....	44
4.3.1.2. Observación.....	44
4.3.2. Instrumentos.....	44
4.3.2.1. Cuestionario para la encuesta.....	44
4.3.2.2. Para realizar la observación de la clase.....	45
4.4. Diseño y procedimiento.....	45
4.5. Comprobación de supuestos.....	46
5. RESULTADOS, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.....	47
5.1. Tablas estadísticas de evaluación a docentes (1 – 35).....	48 – 109
5.2. Tablas estadísticas de evaluación a directivos (36 – 55).....	111 – 156
5.3. Tabla estadística de evaluación institucional (56).....	157
6. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	160
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	164
8. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	167
9. BIBLIOGRAFÍA.....	178
10. ANEXOS.....	179

1. RESUMEN

La presente investigación está orientada a medir la calidad educativa del Colegio Nacional 12 de Marzo, entidad emblemática de la ciudad de Portoviejo, provincia de Manabí, para ello, se evaluó sus 42 docentes y directivos.

En la investigación se utilizó el muestreo aleatorio probabilístico de una población de 614 estudiantes, 497 padres, con un nivel de confianza del 95%, se utilizaron las técnicas de encuesta y observación, con instrumentos que permitieron medir dimensiones como habilidades pedagógicas y didácticas, de sociabilidad, de relación con los estudiantes y la comunidad.

Se detectaron problemas en el plantel de carácter didáctico-pedagógico, poco uso de tecnologías y sobre todo una escasa relación con los padres de familia por parte de los directivos.

Para solucionar el problema más grave detectado en el desempeño profesional de los directivos se diseñó una propuesta, enmarcada fundamentalmente al fortalecimiento del desempeño e imagen de las autoridades del plantel mediante la aplicación de estrategias claves para la administración y organización institucional, por lo tanto, lo invitamos amigo lector a revisarla, analizarla y ampliar su criterio crítico respecto a ella.

2. INTRODUCCIÓN

La presente investigación está basada en la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2012 - 2013, partiendo del ámbito local e institucional.

Es conocido por todos que la calidad de la educación en las instituciones educativas del Ecuador adolece de muchas deficiencias que tienen sus orígenes en la poca pertinencia del currículo, la poca o ninguna capacitación de los maestros, la débil aplicación de las tecnologías de información y comunicación, la ingobernabilidad del sector y hasta hace poco la inexistencia de un sistema de rendición de cuentas de todos los actores del sistema.

Y aunque el actual gobierno realiza esfuerzos para mejorarla hace falta la implementación de políticas de estado que prevean estas omisiones, y que fomenten la capacitación integral y continua del recurso humano encargado de llevar adelante la formación de nuestros niños y jóvenes y además de adecuar las infraestructuras físicas y los recursos didácticos acordes con la nueva era tecnológica.

La deficiente educación trae como consecuencia que los egresados de las instituciones educativas lleven grandes vacíos académicos a la universidad, que no puedan insertarse en mundo laboral, que haya poca motivación en el proceso de enseñanza- aprendizaje y que se produzca la deserción escolar.

Para medir la calidad de la educación que se imparte en nuestros centros educativos es que se ha implementado una nueva ley de educación y su reglamento respectivo, y desde el año 2009 se comenzaron a evaluar a los docentes y directivos, realizando una valoración interna que consiste en una autoevaluación, una coevaluación, una heteroevaluación (la evaluación realizada por directivos, los estudiantes y padres de familia) y la evaluación de una clase demostrativa; y la externa de conocimientos generales y de la especialidad.

En el Colegio Nacional 12 de Marzo, este proceso comenzó a realizárselo a partir del año 2010, año en el cual comenzaron las evaluaciones institucionales

tendientes a calificar esta institución como técnico, pero los resultados obtenidos han quedado sólo en eso, en resultados, sin que se hayan dado a conocer a la comunidad educativa y mucho menos sin que se hayan tomado los correctivos para mejorar la calidad de la educación que se brinda a los jóvenes estudiantes.

Conocer la realidad de las instituciones educativas es una meta que la Universidad Particular de Loja se ha trazado, y es por ello que a través de sus maestrantes en Pedagogía se ha propuesto realizar una investigación veraz y oportuna que arroje resultados reales de cómo se encuentra la educación en los planteles del estado ecuatoriano, ya que la evaluación que se realiza a través del Ministerio de Educación está propensa a sesgos ante la amenaza a los directivos y docentes de quedarse sin empleo.

Realizar la evaluación es importante ya que ésta permite detectar las falencias individuales, grupales, institucionales y los efectos de aquellas variables no controlables, que en muchos casos son influenciables.

La evaluación permite una comprobación o redefinición de la calidad deseada; también ayuda poderosamente en la toma de decisiones y es fundamental para la planificación estratégica y de mejoramiento permanente.

La evaluación a las instituciones educativas es parte esencial de cualquier proceso administrativo, que se presenta desde el momento mismo de la planeación, que permite diagnosticar el estado en que se encuentra una institución educativa. Al emplearse durante las etapas de ejecución, regula las acciones para corregir el rumbo en caso de haberse apartado de los objetivos propuestos. De ser aplicada al final del proceso ofrece una mirada retrospectiva de lo que ha hecho, de los aciertos que se han tenido, de los errores que han cometido y del grado en que se han alcanzado los objetivos propuestos.

La evaluación a las instituciones educativas debe ser integral, es decir, se debe evaluar la gestión de aprendizaje, la gestión docente, la gestión directiva y de vinculación con la colectividad, además debe ser continua a fin de monitorear constantemente los aciertos, los avances, así como también los errores, con la finalidad de corregirlos.

Pero la evaluación no es infalible, ya que tiene sus limitaciones en los informantes, métodos, técnicas e instrumentos que se utilizan, por tanto sus resultados son aproximaciones de la realidad, más no la realidad absoluta.

La evaluación es un proceso difícil, que trae consigo descontento y malestar en las personas evaluadas, trayendo además inconformidad y resistencia, así como también incapacidad para aceptar los resultados. Pero por su importancia, su aplicación es necesaria y obligatoria.

Para los estudiantes de la maestría en pedagogía esta investigación constituye un requisito para la obtención del título de Magister en Pedagogía, pero también la posibilidad de conocer cómo se encuentran las instituciones educativas en las que ejercemos la docencia, y las del país en cuanto a la calidad de educación que brindan a la colectividad con la finalidad de aplicar los correctivos necesarios para su desarrollo óptimo.

Para el presente trabajo de investigación se tomó la población estudiantil del “Colegio Nacional 12 de Marzo”, la misma que es de 614 estudiantes, repartida en estratos de 261 alumnos en el Ciclo básico y 353 en el Bachillerato. Los representantes o padres de estos estudiantes son 208 para el ciclo básico y 289 para el bachillerato lo que suma un total de 497 padres además 42 maestros, 3 autoridades, 5 representantes del Comité Central de Padres de Familia, 4 representantes del consejo estudiantil y el Supervisor del Colegio.

Con los valores de la población se halló la muestra calculada con un nivel de confianza del 95 %, la misma que dio como resultado 156 estudiantes del ciclo básico y 289 del bachillerato, 217 padres de familia, el resto de las personas investigadas constituyó el total de la muestra, es decir el total de los docentes, autoridades y representantes del comité central de padres de familia, el consejo estudiantil y el Supervisor zonal.

Para la investigación se aplicó la **encuesta** en la modalidad de **cuestionarios** que valora las habilidades pedagógicas y didácticas del docente, así como también la sociabilidad y atención a los estudiantes, en los directivos se valora las competencias gerenciales, las pedagógicas y las de liderazgo en la comunidad; y **la observación** de la clase demostrativa.

El presente trabajo es **factible** ya que contamos con la colaboración de las autoridades del plantel y con la mayoría de la población investigada con ligeros inconvenientes en la concurrencia de padres a la institución y pequeñas dificultades con algunos maestros que se resistían a dejar observar su clase.

Los objetivos propuestos para esta investigación son los siguientes.

Objetivo General

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

Objetivos Específicos

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

Los supuestos o hipótesis que con los que se trabajó fueron los siguientes:

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

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

3. MARCO TEÓRICO

3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

La calidad de la educación se ha convertido en los últimos años en el tema dominante de reflexión a nivel de política nacional y mundial. Gobiernos, ministerios, autoridades educacionales, maestros y organismos multilaterales discuten y se preocupan prioritariamente por temáticas vinculadas con la calidad de la educación. El poder brindar una educación de calidad a todos los individuos se ha convertido en la nueva utopía para este siglo XXI. Democratizar la calidad es ahora el mayor desafío actual mundial para el sistema educativo.

En el Ecuador, también ha sido de una enorme preocupación de los sectores gubernamentales, el mejoramiento de la calidad educativa en nuestras instituciones, toda vez que las primeras evaluaciones realizadas en el año 2009 arrojan resultados alarmantes.

3.1.1. Concepto de calidad educativa

Calidad según el diccionario de la Real Academia Española, es la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie.

Educación de calidad es la que forma seres humanos con competencias para la acción. Es la educación que forma para aprender a: saber conocer (conocimientos), saber hacer (habilidades), saber ser (valores), además saber emprender y saber vivir y compartir en comunidad.

Y a decir de CAUDILLO VARGAS (2010:19) “se entiende por calidad educativa al grado en el que un conjunto de características inherentes al servicio educativo cumple con las necesidades o expectativas establecidas, generalmente implícitas o explícitas”.

Llegar a estos conceptos ha merecido los más variados análisis, ya que una de las mayores dificultades en definir la calidad de la educación la encontramos en la “polisemia y la complejidad” que caracteriza a estos términos (Tiana Ferrer 1999 p. 2). En efecto, el término comenzó a circular a comienzos de los años

ochenta, llegando a convertirse con el paso del tiempo en un elemento nuclear del discurso educativo. El hecho de que los Ministros de Educación de los países miembros de la OCDE se reunieran en 1990 en una conferencia que llevaba el título de “Una educación y una formación de calidad para todos” pone claramente de manifiesto la importancia que para entonces había cobrado un fenómeno que ya se anticipaba diez años en el IX Congreso español de Pedagogía, dedicado a ese mismo tema: “la calidad y la excelencia son metas deseables de la educación y de toda empresa humana. Nadie está en contra de la excelencia y resulta difícil de imaginar una escuela o una organización satisfecha con su mediocridad” (Sociedad Española de Pedagogía, 1988:7).

Para entender lo que es la calidad de la educación debemos aceptar su complejidad y la multidimensionalidad del concepto. Ello implica entenderlo como un constructo complejo en el que puedan identificarse diversas dimensiones que conlleven a la formación integral del hombre.

Una primera aproximación a la calidad educativa ha consistido en concebirla como eficacia o, dicho de otro modo, como el grado de cumplimiento efectivo de los objetivos educativos propuestos.

La segunda aproximación consiste en considerar a la calidad de la educación en su vertiente de eficiencia, esto es, el grado de adecuación entre los logros obtenidos y los recursos utilizados.

Una tercera aproximación a la calidad de la educación consiste en subrayar su vertiente de satisfacción de necesidades y expectativas.

Este tercer enfoque ha evolucionado en dos sentidos, haciendo hincapié en sendas dimensiones del concepto de calidad. Por una parte, al subrayar el aspecto de satisfacción de necesidades educativas manifestadas por los individuos y grupos sociales ha llamado la atención sobre la **pertinencia** de los objetivos y los logros de la educación. No se trata solo de asegurar la eficacia educativa, sino de preguntarse acerca del sentido, relevancia y adecuación de los objetivos propuestos y los logros conseguidos, planteando cuestiones tales como el valor añadido por las instituciones educativas. Por otra parte al considerar como criterio de calidad la satisfacción de las expectativas creadas

y la de los participantes en la tarea educativa, ha subrayado la necesidad de incluir dicha satisfacción entre las dimensiones a considerar.

Así pues, estas sucesivas aproximaciones al concepto de calidad han puesto de relieve la existencia de varias dimensiones subyacentes al mismo, entre las que destacan especialmente las de **eficacia, eficiencia, pertinencia y satisfacción**. No sería lógico hoy en día intentar valorar la calidad de una institución o de un sistema educativo fijándose solamente en alguna o algunas de las vertientes identificadas, dejando de lado las demás. Para poder hablar con propiedad de la calidad de la educación debe reconocerse el carácter multidimensional del concepto, integrando en el análisis de las cuatro dimensiones identificadas.

3.1.2. ¿De quién depende la calidad de las instituciones educativas?

Diversas investigaciones mundiales encuentran características comunes a las instituciones educativas de mayor calidad, entre ellas se podrían destacar las realizadas por Weber, Edmund y la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico compuesto por 34 países y con sede en Paris) en 1994, las cuales coinciden en criterios esenciales como:

1. La claridad de las metas institucionales
2. La identificación de la comunidad de maestros, padres y alumnos con las metas institucionales.
3. Los vínculos alcanzados con la comunidad y con otras instituciones educativas.
4. El liderazgo activo y pedagógico de su Director.
5. La cohesión y la colegiabilidad entre sus miembros.
6. La estabilidad y las oportunidades de capacitación de profesores y directivos.
7. La cantidad e intensidad del uso del tiempo en la institución
8. La delimitación y precisión curricular que se tenga.

9. La claridad y periodicidad de las evaluaciones adelantadas sobre los alumnos y la institución.

10. El clima de la institución.

Según otros estudios como el de Julián de Zubiría Samper pp. 3 - 4, la calidad de la educación depende de los siguientes factores:

“El Plan estratégico institucional: La existencia, lectura y discusión del PEI entre los profesores es una variable diferenciadora de la calidad de una institución educativa. Lo que ratifica las conclusiones mundiales que asignan un papel central a la delimitación de propósitos muy claros en la calidad.”

De Zubiría Samper basa sus conclusiones en estudios realizados en escuelas y colegios de Bogotá, en las cuales las de mayor calidad eran las instituciones en la que los maestros participaron activamente en la elaboración del PEI y este ha sido leído, discutido y compartido entre los profesores. En las de menor calidad o no existe el PEI o existe solo como un requisito.

“Sistemas de capacitación con padres y docentes: la investigación ratifica el papel central cumplido por la capacitación en la elevación de la calidad. Los colegios de mayor calidad cuentan con sistemas de capacitación a padres y docentes con un plan y propósitos claros; y estos programas se sustentan en documentos, artículos y libros, previamente elaborados. En los colegios de menor calidad, no existe la figura del acudiente o padre de familia.”

Sucede lo mismo en el Ecuador, en los colegios en donde el padre de familia no acude a los centros educativos, ya sea por negligencia propia o porque no es convocado, y por consiguiente permanece ajeno a las actividades de carácter académico, social, deportivo, etc., abstrayéndose de participar en la detección y diagnóstico de los problemas y en la toma de decisiones tendientes a solucionarlos. La calidad de la educación no es la deseada.

“El papel del currículo en la calidad, según el estudio, para diferenciar la calidad de las instituciones educativas debe tenerse en cuenta si existe un currículo escrito y si este es seguido por los docentes.”

Esta conclusión es coherente con los resultados de las investigaciones mundiales. Pero este currículo debe enmarcarse dentro de los estándares

internacionales partiendo del carácter universal de las ciencias y ser reajustado a las necesidades y realidades del contexto.

“La calidad y periodicidad en las reuniones de profesores”, en la mayoría de los colegios de nuestro país no se llevan a cabo las reuniones de área y en aquellos en los que se las realiza, se lo hace con muy poca frecuencia. Según De Zubiría en los planteles en los cuales se realizan periódicamente reuniones de área son los que mayor calidad educativa brindan, ya que esto permite reajustar el currículo a las necesidades y particularidades de los alumnos y su entorno.

La calidad de las instalaciones educativas, las buenas condiciones de las instalaciones de las instituciones educativas, así como también la dotación de recursos pedagógicos, son variables que determinan la calidad educativa.”

De los estudios realizados no se encuentran diferencias significativas en el tamaño del espacio físico utilizado para las labores académicas en los colegios que influyan en la calidad, contrariamente a lo que afirman un buen número de docentes.

Lo que sí es fundamental, son los recursos pedagógicos y tecnológicos con los que cuenta el profesor para desarrollar sus actividades docentes.

Sin embargo, hay que destacar el papel central que cumplen los docentes en la calidad educativa. Según la investigación, son ellos quienes constituyen la variable más importante diferenciadora de la calidad educativa. De su papel en la elaboración del PEI, de la calidad de la participación en la institución, de su nivel de capacitación, de sus reuniones académicas y del seguimiento que realicen del currículo, es de lo que en realidad depende la calidad de la educación en las instituciones educativas.

En nuestro país la calidad de la educación impartida en la mayoría de los centros escolares es baja, debido a múltiples factores como una infraestructura deficiente, falta de implementación de recursos tecnológicos, falta de capacitación a los docentes, Cabe señalar también el hecho de que en muchas de las instituciones educativas no se cuenta con el Plan estratégico Institucional (PEI), falta la participación de los padres de familia en las

actividades de las instituciones; heredamos además los modelos educativos tradicionales que son difíciles de desarraigar, y arrastramos las consecuencias de los constantes paros a los que la educación estaba sometida por el dominio que sobre este sector ejercía la UNE; influyen también los salarios de los maestros que son muy bajos aún, en relación con el incremento de la jornada laboral y la gran responsabilidad y exigencias a los que están sometidos a diario.

3.1.3. La educación en valores como ejemplo de la educación de calidad

Si analizamos los distintos conceptos de calidad de la educación que se han dado debemos estar de acuerdo con que ésta cumple con una finalidad de formar personas autónomas, capaces de asumir un proyecto personal de vida, valioso y de llevarlo libremente a la práctica, cumpliendo los objetivos cognitivos, afectivos y de comportamiento.

La educación de calidad, incorpora a los valores de una manera amplia y profunda siempre buscando coherencia y eficiencia entre el currículo, los alumnos, las autoridades y la comunidad.

La educación en valores no sólo que influye en el rendimiento y comportamiento positivo del alumno sino que además lo forma para una vida de éxito y de realizaciones personales, convirtiéndolo en un ser íntegro y virtuoso.

Ramón Pérez Juste en su obra Hacia una Educación de Calidad pp. 64 - 65, manifiesta que se deben considerar como una propuesta metodológica para afrontar la educación en valores de modo integrado, los siguientes puntos fundamentales:

- “Creación de un clima institucional coherente, en el que, efectivamente, se vivan los valores propuestos en el Programa Educativo. La selección de los valores es una tarea primordial por parte de los educadores y, en especial, de quienes tienen la responsabilidad de la dirección del centro escolar.
- La base de una acción educativa reside en el logro de una sólida formación intelectual, orientada a conseguir que los educandos, además de saber cosas, aprendan a pensar, a razonar, a poseer y

aplicar criterios propios para valorar, en definitiva, a conseguir la autonomía intelectual, base y soporte de una autonomía moral.

- Metodológicamente es preciso reorientar la enseñanza hacia tipos de aprendizaje no superficiales, capaces de suscitar en el alumno un conocimiento profundo de las cosas que desate valoraciones y compromisos. En definitiva, que haga posible la armonización de la formación intelectual con el cultivo de la dimensión estimativa, afectiva y de la formación de la voluntad a través del ejercicio del esfuerzo y de la formación de hábitos.
- Desarrollo del juicio moral a través de la valoración de las situaciones que se presentan tanto en los contenidos de los diversos objetos de aprendizaje (asignaturas, áreas del currículo) como en la vida de los Centros y en los acontecimientos de la vida social, no sólo de barrio o localidad sino de la sociedad en general, incluso de la que queda lejos del propio contexto, (problemas del tercer mundo por ejemplo).
- Ejercicio ordinario de los valores por el alumnado a través de la vida de convivencia en que consiste un centro escolar, que debe ofrecerle ocasiones para elegir y comprometerse, para ejercitar la libertad y para ser responsable de sus actos que, para ser educativos, deberán estar bien concebidos, desarrollados y completados.
- Conexión del centro educativo con la comunidad, creando oportunidades para que el alumnado pueda ejercitar en la realidad ordinaria que le rodea los valores libremente seleccionados.”

Lo anterior, nos da una visión amplia de lo que los gobiernos, autoridades educativas, docentes, la familia como núcleo fundamental de la sociedad, así como las otras instituciones públicas o privadas, tienen la obligación de considerar para que la educación de los estudiantes de nuestra patria se fundamente en los valores que se deben practicar, en las reglas que se deben obedecer y en los derechos que se deben ejercer, para formar hombres y mujeres con una elevada conciencia moral y social.

3.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

3.2.1. Concepto de evaluación educativa

Evaluar puede considerarse como un sinónimo de valorar. Fernández (2002) define la evaluación como: “Proceso contextualizado y sistematizado, intencionalmente diseñado y técnicamente fundamentado, de recopilación de información relevante, fiable y válida, que permite emitir un juicio valorativo en

función de los criterios previamente determinados como base para la toma de decisiones”

Desde el punto de vista educativo se puede definir la evaluación como el proceso sistemático, continuo e integral destinado a determinar hasta que punto fueron logrados los objetivos educacionales previamente determinados. Es un proceso que aprecia y juzga el progreso de los alumnos de acuerdo con fines propuestos o metas por alcanzar; o dicho de otra manera, “la interpretación de los resultados del proceso educativo a la luz de los objetivos propuestos por la institución educativa”.

3.2.2. Tipos de evaluación educativa

Existen diversos tipos y formas de clasificar la evaluación educativa una de ellas es la presentada por Valenzuela González en su obra “Evaluación de Instituciones educativas” pp. 16-19 en la que considera cuatro formas de clasificación:

Clasificación según el objeto de evaluación

Cuando la evaluación se enfoca a determinados objetos, esta puede ser:

- 1. Evaluación del aprendizaje:** es un tipo de evaluación en el que se determina el grado en el que los alumnos han alcanzado ciertos objetivos de aprendizaje.
- 2. Evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje:** es un tipo de evaluación en el que se determina tanto la efectividad como la eficiencia del proceso de enseñanza como medios para facilitar el proceso de aprendizaje.
- 3. Evaluación curricular:** es un tipo de evaluación en el que se determina el grado en que el programa educativo está cumpliendo con los propósitos para los que fue creado.
- 4. Evaluación de instituciones educativas:** es un tipo de evaluación en el que se determina tanto la efectividad como la eficiencia de una institución educativa como centro de trabajo y prestadora de servicios a la sociedad.
- 5. Metaevaluación:** es un tipo de evaluación en el que se evalúan los sistemas de evaluación.

Clasificación según su aplicación en el tiempo

Según su aplicación en el tiempo tenemos tres tipos de evaluación educativa:

- 1. Evaluación diagnóstica:** se emplea para determinar la situación inicial en la que se encuentra un proceso educativo.
- 2. Evaluación formativa:** se la realiza para supervisar el desarrollo de un proceso educativo, con el fin de proporcionar información por retroalimentación sobre áreas que están trabajando correctamente de acuerdo con la planeación y sobre áreas de oportunidad que requieren atención especial.
- 3. Evaluación sumativa:** su aplicación principal es para evaluar la efectividad y eficiencia final de una intervención educativa.

Clasificación según los criterios para emitir juicios de valor

Toda evaluación educativa produce juicios de valor con base en las comparaciones entre distintas fuentes de información. De acuerdo con esto existen dos tipos de evaluación educativa:

- 1. Evaluación con base en un criterio de referencia:** es aquella en la que para interpretar el valor de un proceso educativo, se define a priori un criterio claro y preciso. Es el caso en el que desea evaluar a los participantes de un curso de capacitación luego de concluir éste.
- 2. Evaluación en base en una norma de referencia:** es aquella en la que para interpretar el valor de un proceso educativo, se hace comparación con procesos similares que sirven como marco de referencia.

Clasificación según su orientación o propósito

La última forma que veremos de clasificar la evaluación educativa, es de acuerdo con su orientación o propósito; es decir, por el uso que se le va a dar a los resultados de la evaluación. Pueden ser de tres tipos.

- 1. Evaluación orientada a la toma de decisiones:** esta clase de evaluación está orientada a proporcionar información a personas claves para realizar una toma de decisiones.
- 2. Evaluación orientada a la investigación:** esta clase de evaluación está orientada a proporcionar información que permite aportar nuevos conocimientos a la comunidad científica.
- 3. Evaluación orientada al valor:** Esta clase de evaluación está orientada a proporcionar información sobre los méritos de un proceso educativo.

Como se puede observar existen diversas clasificaciones de evaluación pero todas deben estar orientadas a valorar algo con el propósito de conocer la realidad de ese algo para poder mejorarlo aplicando las estrategias y técnicas adecuadas.

3.2.3. Evaluación y calidad educativa

Hablar sobre evaluación y calidad educativa dista mucho de ser una tarea sencilla. En efecto, se trata de dos cuestiones que ocupan un lugar central en el debate pedagógico contemporáneo y que reclaman la atención de muy diversos actores educativos. De evaluación y de calidad hablan hoy en día los políticos y los administradores de la educación, los profesores y los padres y madres de familia. Pero aunque sean muchas las reuniones dedicadas a analizar ambas realidades, estamos lejos de alcanzar un acuerdo general acerca de qué es una educación de calidad y cuales los mejores medios para lograrla. Y es que se trata de esas cuestiones cuyo análisis parece a priori muy sencillo pero resulta ciertamente complicado cuando se intenta plasmarlo en algo más que en ideas generales.

Reconociendo esta dificultad, es que a través de este modesto trabajo, se aspira a contribuir a clarificar la conexión existente entre calidad y evaluación en el ámbito educativo. Para ello planteamos preguntas e identificamos problemas como único medio posible de avanzar en el análisis.

3.2.4. Estándares de calidad educativa

Son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. Son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Por ejemplo, cuando los estándares se aplican a los profesionales de la educación, son descripciones de lo que éstos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Cuando los estándares se aplican a las instituciones educativas, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyan a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados. (Guía didáctica 2012 p. 6)

En definitiva, los estándares de educación permiten contar con los elementos necesarios para poder comparar desempeños, valorar logros y evaluar los resultados, tendiendo siempre al mejoramiento de la calidad de la educación como meta y objetivo y final.

3.2.5. ¿Será posible la evaluación de la calidad de la educación?

Al igual de lo que ocurre con la calidad de la educación, la evaluación también se ha convertido en el elemento nuclear del discurso pedagógico contemporáneo. La novedad consiste en este caso en que, más allá de su vertiente puramente discursiva y argumental, es la práctica de la evaluación la que se ha generalizado ampliamente. En efecto, hoy en día todo parece haberse convertido en objeto de evaluación en el ámbito educativo. En la actualidad se evalúan aspectos tan diversos como los aprendizajes de los alumnos, la actividad profesional de los docentes, el diseño y el desarrollo del currículo implantado en las escuelas, colegios, institutos y universidades, la organización y el funcionamiento de los centros educativos, los programas de intervención psicopedagógicos, las innovaciones didácticas u organizativas puestas en práctica, en fin todo el conjunto del sistema educativo.

3.2.6. ¿Cuáles serían los propósitos de la evaluación de la calidad educativa?

Los propósitos que podemos distinguir en una evaluación de la calidad de la educación están los siguientes:

- Conocer la realidad de nuestro sistema educativo
- Tener una idea clara y precisa como se desarrolla la actividad educativa con fines de mejorarla.
- Garantizar la probidad y aplicabilidad eficiente y eficaz de los conocimientos impartidos por las instituciones educativas.
- Estimar la efectividad de los currículos aplicados y su pertinencia.

3.2.7. Elementos para una estrategia de evaluación de la calidad

Para poder evaluar la calidad de la educación es necesario proceder de modo estratégico siguiendo una serie de pasos en el desarrollo de ese proceso de manera práctica y precisa. Entre los pasos que nos permitiría realizar una evaluación lo más cercana posible a la realidad según Tiana Ferrer en su artículo “La evaluación de la calidad de la educación, conceptos, modelos e instrumentos” serían los siguientes:

a. Tener claro el significado de calidad

Uno de los primeros inconvenientes que inevitablemente surgen al tratar de evaluar la calidad de la educación consiste en ponerse de acuerdo acerca de qué debemos entender por dicha expresión. Aunque en párrafos anteriores se ha tratado de explicar o hallar un significado a esta expresión, no es menos cierto que estamos lejos de alcanzar unanimidad en torno a una definición concreta de calidad de educación de hecho ni siquiera existe una amplia coincidencia en este asunto. En consecuencia, difícilmente puede evaluarse una realidad acerca de la que no existe una idea común.

La solución de este problema es tan fácil de enunciar como difícil de conseguir. Consiste en ponerse de acuerdo acerca del sentido y el significado de la calidad, el mismo que tiene que ser en base a unas características y criterios utilizados para identificarla.

Pero no sólo se llevan procesos de negociación en el ámbito de la política educativa acerca de lo que significa calidad de la educación. Si nos adentramos al seno de las instituciones educativas, también tienen lugar procesos similares cuando se trata de elaborar proyectos educativos de centro o documentos con nombres semejantes, cuyo propósito consiste en plasmar por escrito aquellos objetivos y principios de actuación que una comunidad educativa considera relevantes para el cumplimiento de sus fines educativos. Se diga o no con estas palabras, el debate principal que implica su elaboración gira en torno a qué debe entenderse en ese contexto institucional concreto por una educación de calidad.

Llegar a un acuerdo sobre la definición de calidad de la educación es entonces una necesidad imperante, y aunque ya se tienen las primeras coincidencias, y nos marcan un camino a seguir, todavía resultan un poco tímidas y no están

exentas de algunas dificultades, lo que se requiere es encontrar marcos institucionales que permitan su integración y manejo de criterios acordes con la realidad de cada estado, de cada región, localidad e instituciones.

b. Identificación de los criterios y los factores de la calidad

El objetivo principal de llegar a un acuerdo sobre el significado de calidad de la educación consiste en llegar a definirla, bien sea a través de una formulación expresa o por medio de rasgos identificativos. Esto es que el acuerdo no siempre alcanza para llegar a una definición precisa de lo que es la calidad de la educación sino que se limita a señalar varios criterios que indican su logro. Tales criterios suelen incluir expresamente los principales resultados a alcanzar, pero no excluyen elementos tales como el clima favorable, las respuestas del centro a las demandas del entorno, el estímulo de la actividad del alumno o la participación democrática en el seno de la comunidad escolar, por citar algunos de los criterios que se incluyen con mayor frecuencia.

Un análisis lógico de este tipo de criterio pone de manifiesto que no todos ellos pertenecen a la misma categoría. En efecto, mientras unos son criterios identificadores de la calidad, como es el caso de los que se refieren a los resultados alcanzados, otros apuntan más bien a los factores predictores del logro de tales objetivos. Incluso algunos pertenecen simultáneamente a ambas categorías. Así por ejemplo, la inclusión de la existencia de un buen clima escolar entre los criterios de calidad, que es el tema de muchos proyectos educativos, responde a la convicción de que actúa en un doble sentido: por una parte favorece al logro de una educación de calidad, al proporcionar el ambiente adecuado a los miembros de la comunidad educativa; por otra parte es en si mismo un signo de calidad de las relaciones humanas construidas, lo que constituye un elemento de calidad de la institución. La distinción entre los criterios de una u otra categoría que aparecen en una definición o acuerdo acerca de la calidad de la educación es importante a la hora de construir los indicadores e instrumentos de evaluación adecuados.

Estas reflexiones nos conducen a identificar los factores de calidad o sea las condiciones que favorecen o permiten predecir la consecución de una educación de calidad. La dificultad de distinguir claramente cuales son dichos factores y que incidencia tienen para el logro de la calidad es notable. Por lógica la inclusión de un determinado factor en esa categoría debería basarse

en su carácter predictivo pero que lamentablemente no pueden hacerse sin acudir a su constatación empírica. Los estudios efectuados cuando existen, rara vez alcanzan a ser concluyentes. En consecuencia, la identificación de los factores de calidad suele basarse en una combinación de la experiencia adquirida debidamente contrastada, una formulación de intenciones y el enunciado de diversas proposiciones hipotéticas, ocasionalmente refrendadas por estudios estrictamente científicos.

A pesar de estas dificultades, hay que reconocer la importancia que tiene la operación de identificar y formular dichos factores, ya que constituyen la base para elaborar programas y planes de mejoras cualitativas en las instituciones. En efecto, de nada valdría saber solamente en que consiste la calidad si no contamos con indicaciones de cómo conseguirla.

Para Tiana Ferrer (1999) “Cuando hacemos referencia a los factores de calidad debemos tomar en cuenta dos puntos de vista: por una parte desde una perspectiva macroscópica que pretende abarcar el conjunto del sistema educativo; por otra desde una perspectiva microscópica, que se centra en el estudio de lo que sucede en el plano institucional.”

Nuevamente refiriéndonos a estas dos perspectivas señaladas por Tiana Ferrer en este artículo tenemos que:

Desde un punto general o macroscópico, han sido varios los intentos que tratan de identificar aquellos factores que ejercen influencia en la mejora cualitativa de la educación. Un ejemplo claro de esta aproximación a nivel mundial puede encontrarse en la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) promulgada en España en 1990. Su título IV se dedica íntegramente a la calidad de la enseñanza y señala siete factores que más inciden en su mejora, dictando una serie de disposiciones acerca de cada una de ellas, estos factores son:

- Cualificación y formación del profesorado
- Programación docente
- Recursos educativos y función directiva
- Innovación e investigación educativa
- Orientación educativa y profesional

- Inspección educativa
- Evaluación del sistema educativo.

En un sentido parecido la OCDE un informe realizado hace unos años señalaba algunos factores de incidencia en la calidad educativa, refiriéndose a ellos como “un número escogido de áreas claves que son componentes integrantes de cualquier amplia estrategia concebida para mejorar las escuelas y para elevar la calidad a través de los sistemas. Las áreas consideradas más importantes en este documento eran las siguientes:

- El diseño y desarrollo del currículo, puesto en conexión con los mecanismos de evaluación de los aprendizajes.
- La formación y desarrollo profesional de los docentes la organización y el funcionamiento de los centros educativos
- La evaluación y la supervisión del sistema educativo y de los centros.
- La disponibilidad y la utilización adecuada de los recursos necesarios.

Como podemos apreciar, si bien los factores incluidos en estas relaciones (y posiblemente en otras semejantes elaboradas en otros países o contextos educativos) no son idénticos, se aprecian entre ellos notables coincidencias. Así está el papel que desempeña el profesor en relación con el logro de una educación de calidad, concediendo gran importancia a los sistemas utilizados para su selección, formación y desarrollo profesional. Otro tanto puede decirse del proceso de diseño y desarrollo del currículo, entendido en su acepción amplia, como concreción escolar de los fines de la educación. Y lo mismo podría afirmarse de las tareas de evaluación y supervisión (entendidas como instrumentos de conducción del sistema) y de la organización y el funcionamiento de los centros educativos. Sin lugar a dudas es en estos ámbitos donde se juega el desafío de la calidad que enfrentan todos los sistemas educativos.

En nuestro país en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) promulgada el 31 de Marzo del 2011 mediante Registro Oficial 417, hace referencia de manera general a la calidad de la educación y a la obligatoriedad

que tiene el estado de brindarla, sin embargo no dedica expresamente un capítulo a señalar los factores que incurren en su mejoramiento.

Lo que es innegable es que en el Ecuador hemos comenzado a dar los primeros pasos en la rendición de cuentas en el sector educativo y que se ha iniciado a partir del 2009 a realizar evaluaciones del desempeño docente y directivo, y evaluaciones a las instituciones educativas. Y por la manera como se está seleccionando a los bachilleres que quieren ingresar a las carreras de la docencia, exigiéndoles un mínimo de desempeño en las evaluaciones para su ingreso a la universidad; a los docentes que ingresan al magisterio, los cuales son previamente seleccionados para poder participar en un concurso de mérito y oposición; y de cómo se exige al maestro para que se capacite entonces es fácil deducir que en nuestro país por las políticas educativas implantadas también existen coincidencias con el análisis realizado en otros países y que además también concede una gran importancia al rol del maestro (como se forma, como se lo elige y como se desempeña), al currículo, a la supervisión y evaluación así como también a la organización y funcionamiento de los planteles educativos en la calidad de la educación.

Desde un punto de vista institucional o microscópico, hace ya varios años que se aprecia un notable interés por identificar los factores que determinan la calidad de los planteles educativos, lo que se ha traducido en la construcción de varios modelos teóricos de calidad de las instituciones educativas. Sobresaliendo aquel que toma como el factor de mayor incidencia la eficacia escolar.

Al respecto de esto la OCDE señala como características de la calidad en las instituciones educativas las siguientes:

- Un compromiso con normas y metas claras, comúnmente definidas.
- Planificación en colaboración, coparticipación en la toma de decisiones colegiado en un marco de experimentación y evaluación.
- Dirección positiva en la iniciación y el mantenimiento del mejoramiento
- Estabilidad personal

- Una estrategia para la continuidad del desarrollo del personal relacionado con las necesidades pedagógicas y de organización de cada institución educativa.
- Elaboración de un currículo cuidadosamente planificado y coordinado que asegure un lugar suficiente a cada alumno para adquirir el conocimiento y las destrezas esenciales.
- Un elevado nivel de implicación y apoyo de los padres.
- La búsqueda y el reconocimiento de unos valores propios de la escuela más que individuales.
- Máximo empleo del tiempo de aprendizaje
- Apoyo activo y sustancial de la autoridad educativa responsable.

La eficacia y la pertinencia de los logros son entonces los factores que tiene que ver con la calidad que brindan las instituciones educativas.

Para asegurar la eficacia de la educación son de gran importancia tres principios fundamentales: la estructuración clara de las actividades de enseñanza y de aprendizaje, el fomento sistemático del aprendizaje institucional mediante instrumentos tales como la evaluación y la retroalimentación, y la búsqueda del consenso y la cohesión acerca de los fines y los valores básicos del plantel educativo.

c. Construcción de indicadores de calidad.

Luego del establecimiento de acuerdos acerca de los principales factores que han de tenerse en cuenta para valorar la calidad de un sistema o centro educativo consiste en identificar y construir un conjunto coherente de indicadores de calidad capaces de dar cuenta de su grado de logro. Como se ha señalado anteriormente la calidad de la educación es una realidad compleja y multidimensional, que no resulta directamente accesible. En consecuencia resulta necesario disponer de instrumentos que nos permitan aproximarnos a ella de manera indirecta. Estos instrumentos son precisamente los que han dado en denominarse indicadores, cuya característica fundamental consiste en el hecho de constituir signos o señales capaces de captar y representar aspectos de una realidad que no es asequible directamente al observador. Así para seguir con ejemplos anteriores, podemos

aproximarnos a las valoraciones de los resultados alcanzados en un sistema educativo a través de las tasas de progresión escolar o titulación, de las calificaciones académicas otorgadas por los profesores, de las tasas de aciertos en una prueba construida para el efecto o de las tasas de incorporación al mercado laboral, por citar algunas posibilidades. Del mismo modo podría valorarse el clima laboral de una institución a través del grado de satisfacción expresado por los distintos sectores de la comunidad educativa.

Todos estos datos, tasas, porcentajes de respuesta o acierto, constituyen otros indicadores, bien del sistema o bien del centro educativo. Su propósito fundamental consiste en reducir la complejidad del ámbito al que se refieren constituyéndose en una colección manejable de datos significativos, permitiendo su interpretación y diagnóstico, apoyando los procesos de toma de decisiones y orientando la acción.

Identificar los indicadores es una tarea de importancia capital, pues supone en última instancia la selección de los rasgos que se consideran más relevantes y significativos para evaluar la educación en el sistema educativo o en los planteles.

d. Establecimiento de mecanismos y programas coherentes de evaluación de la calidad.

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

Son cada día más los países que conscientes de que la mejor forma de avanzar es estableciendo una educación de calidad, han puesto en marcha programas sistemáticos de evaluación, que les garantice conocer la realidad de la educación que se brinda a niños y adolescentes, con miras de mejorarla.

Pero estos programas deben ser coherentes y enmarcados a las realidades de cada contexto.

3.2.8. Evaluaciones a la calidad educativa de los planteles del Ecuador

Nuestro país puso en marcha un programa de evaluación a las instituciones educativas, comenzando por los colegios técnicos, implantando en forma gradual las evaluaciones 0, 1, 2 y 3 en los cuales se validan estándares de gestión, los mismos que se estructuran en seis áreas de gestión como son procesos, productos, personas, alumnos, recursos y relaciones con el entorno, a través de 35 descriptores que presentan la situación a alcanzar por las instituciones educativas en un plazo máximo de 3 años.

Con la aplicación del estándar de gestión se pretende:

- Orientar a resultados la gestión de las instituciones educativas.
- Implementar procedimientos de mejora continua
- Fomentar el trabajo en equipo
- Desarrollar modelos de gestión de transparencia creciente para la sociedad, tanto en los procedimientos administrativos como en los resultados obtenidos por las instituciones educativas.

Estas evaluaciones según el Ministerio de Educación y Cultura tienen como objetivo reajustar la oferta formativa técnica a las demandas socioeconómicas y productivas del país (este marco regulador de la administración, organización y funcionamiento de las Instituciones Educativas que ofertan el Bachillerato técnico fue expedido mediante Acuerdo Ministerial N° 468 el 29 de septiembre del 2006).

Luego, a partir del 2011 se universaliza la evaluación de todas las instituciones educativas, que a decir de las autoridades de educación se la hará en forma gradual y progresiva.

La primera etapa de evaluación se inicia en febrero del 2011 con la formulación de estándares de calidad educativa, una vez que se diseñaron los nuevos currículos nacionales. Para ello se han propuesto estándares de desempeño docente-directivo, de aprendizaje, de infraestructura educativa y de gestión escolar,

Se tiene previsto la segunda fase que corresponde al registro para la regulación y acreditación que según información emanada del Ministerio de Educación debió iniciarse en septiembre de 2012 para el régimen de Sierra y que fortalecería los sistemas de información de dicho Ministerio.

Por información recabada de la página web del MEC “en esta fase se realizará la difusión y capacitación respecto de los estándares, se mejorarán las herramientas para el registro de las instituciones y se realizará la formación de los cuadros que desempeñarán las nuevas figuras profesionales de asesores y auditores educativos.

En la última fase de implementación de la evaluación, que se prevé iniciar durante el año 2013, se verificará el cumplimiento de los estándares. De este modo, las instituciones educativas conocerán sus niveles de logros respecto a los lineamientos establecidos por el Ministerio.

Como se puede observar, todo este proceso responde a un sistema en construcción, cuyo objetivo es lograr que los establecimientos educativos – públicos y privados– alcancen la calidad. En ese sentido, cabe afirmar que en ningún momento tiene como objeto sancionar o perseguir.

A lo largo de todo este proceso paulatino, las instituciones, los docentes, los estudiantes y la comunidad educativa en general tendrán información, capacitación, acompañamiento y el tiempo necesario para implementar sus planes de mejora”.

Al llegar al final del análisis de las evaluaciones de la calidad de la educación debemos tener presente que

- La evaluación es la herramienta más importante en un proceso de mejoramiento continuo para el logro de los estándares de calidad educativa.
- Es necesario que en las instituciones educativas se tenga una definición clara y precisa de lo que es la educación de calidad, para enrumbar sus metas y objetivos.

- La evaluación de las instituciones educativas es una actividad necesaria y que debe ser permanente y continua con miras a comprobar si se cumplen o no los estándares de educación asignados por la institución o por los lineamientos del Ministerio de Educación.
- La evaluación debe llevarse dentro de un marco de respeto y con la única finalidad de encontrar mecanismos para mejorar la calidad de la educación de ninguna manera utilizarse como un instrumento sancionador.

3.3. EVALUACION DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

3.3.1. Concepto de evaluación de desempeño

Existen múltiples tipos de evaluación de acuerdo con el fin que se busque con ellas y lo que se pretende saber sobre lo evaluado. En este apartado vamos a tratar específicamente de la evaluación del desempeño de los educadores y directivos; se parte de algunas definiciones que ayudan a precisar el término y su función.

La evaluación es un juicio de valor de alguien con respecto a algo. Permanentemente evaluamos porque continuamente emitimos juicios sobre personas, objetos, eventos, acciones o circunstancias. La evaluación se concibe como proceso cuando de manera sistemática se delinea, se obtiene y se provee información útil para emitir un juicio de valor previo un proceso de investigación que aporte elementos para emitir dicho juicio de acuerdo con el fin que se persigue.

Desempeñarse significa cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer. Ser hábil diestro en un trabajo, oficio o profesión.

El desempeño o la forma como se cumple con la responsabilidad en el trabajo involucra de manera interrelacionada las actitudes, valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizadas en cada persona e influyen en la manera como cada uno actúa en su contexto, afronta de manera efectiva sus retos cotidianos e incide en la calidad global de la tarea. Puesto que las actitudes, valores, saberes y habilidades no se transfieren sino que se

construyen, se asimilan y desarrollan, cada persona puede proponerse el mejoramiento de su desempeño y el logro de niveles cada vez más altos. Este reto se convierte en el referente que orienta la construcción del mejor desempeño de la persona.

Evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por la institución u organización laboral. Pretende dar a conocer a la persona evaluada, cuáles son sus aspectos fuertes o fortalezas y cuáles son los aspectos que requiere un plan de mejoramiento o acciones enfocadas hacia el crecimiento y desarrollo continuo, tanto personal como profesional, para impactar sus resultados en forma positiva.

Evaluar el desempeño de los docentes y directivos docentes es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, previo un seguimiento permanente que permita obtener información válida, objetiva y fiable para determinar los avances alcanzados en relación con los logros propuestos con los estudiantes y el desarrollo de sus áreas de trabajo.

3.3.2. Desempeño docente

“Se entiende por desempeño del docente, lo que el docente hace en su trabajo. Es sinónimo de comportamiento del profesor al preparar su clase, al hacer una presentación frente a sus alumnos, al diseñar materiales de aprendizaje o al evaluar los exámenes de sus alumnos” (Valenzuela 2011 p. 152).

De acuerdo a esta definición el desempeño es la actividad propia del maestro las cualidades que lo caracterizan y que lo diferencian de los demás.

Pero también Valenzuela acota:

El desempeño del profesor no debe confundirse con otros aspectos igualmente importantes, pero conceptualmente diferentes. Por ejemplo, la competencia del profesor es el conjunto de

conocimientos, habilidades y otros valores específicos que un profesor posee para desempeñar correctamente su trabajo. Las competencias se definen de acuerdo con lo que consideramos importante en un profesor ideal. Entre más competencias un profesor tenga, se dice de él que es más competente y que, potencialmente, puede llegar a ser un buen maestro.

Entonces un profesor competente es el que llena las expectativas de sus pupilos, que posee cualidades acordes a las funciones que desempeña, que se ajusta a las circunstancias y momentos pero que además se atreve a caminar hacia el futuro adaptándose a las nuevas demandas tecnológicas.

Otro ejemplo de estos aspectos es la efectividad del profesor, lo cual se refiere a los resultados que el profesor obtiene. Muchas veces esta efectividad se la define en términos de lo que los alumnos hacen; no en términos de lo que el profesor hace o pueda hacer. El dominio que los alumnos tengan de una materia o sus cambios de actitudes son supuestas consecuencias de una instrucción efectiva. La efectividad del profesor depende de qué competencias tiene el profesor, qué tan motivado está para ponerlas en práctica y en qué contexto el profesor desempeña su labor. Obviamente, la efectividad de un profesor se ve afectada por la manera en que los alumnos estudian y aprenden, lo cual es parte del contexto en que el profesor trabaja.

Por último hay otras características personales del profesor, las cuales se refieren a las cualidades como cultura general, actitudes, rasgos de personalidad, experiencia profesional, etc., que pueden afectar el desempeño y la efectividad del profesor. Si bien todos estos factores indican algo acerca del profesor, no debe confundirse con el desempeño de éste.

3.3.3. Estándares de desempeño docente

Son descripciones de lo que debe hacer un profesor o docente competente, esto es, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

Según el Ministerio de Educación y cultura los Estándares de Desempeño profesional Docente establecen las características y desempeños generales y

básicos que deben desarrollar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad.

Por ello los estándares:

- Están planteados dentro del marco del buen vivir
- Respetan las diversidades de los pueblos, las etnias y las nacionalidades
- Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza aprendizaje
- Favorecen al desarrollo profesional de todos los actores educativos, y
- Vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de educación.

3.3.4. Modalidades generales que se emplean para la evaluación del desempeño de los profesores.

Un evaluador institucional cuenta con varias modalidades para evaluar el desempeño de los profesores en una institución educativa, las mismas que en forma particular tienen sus ventajas y desventajas. El evaluador debe de estar consiente de ellas y seleccionar la modalidad más conveniente a los intereses de determinada evaluación. Entre las diversas formas en que el desempeño de un profesor puede observarse y registrarse, se destacan las siguientes modalidades:

1.- Autoevaluación de los profesores. Consiste en que los profesores hagan juicios sobre sus propios procesos de enseñanza. Para ello, los profesores pueden hacer uso de formas de autoinforme, de información proporcionada por otras fuentes, de videograbaciones de su desempeño docente y reflexionar al respecto. Si bien una autoevaluación es un requisito indispensable en todo proceso de evaluación, esta modalidad evaluativa tiene sus limitaciones cuando el resultado del proceso tiene un impacto en los sistemas de compensación, como es lo que sucede en las evaluaciones que se llevan a

cabo en nuestro país en que el profesor puede perder su cargo en caso de no alcanzar el mínimo requerido, pudiendo ver comprometida su honestidad.

2.- **Observación en el salón de clases.** Consiste en que uno o más observadores estén presentes en el salón de clase cuando el profesor imparte su asignatura. El proceso de observación y registro y capacitar adecuadamente a los observadores. Si bien varios profesores colegas pueden constituirse en jueces más objetivos del desempeño de un profesor específico, la observación que se haga del profesor dentro del salón de clase tiene la desventaja de que pueda crear una situación tensa en la que el profesor trate de dar su mejor cara ante los jueces y al mismo tiempo responda con nerviosismo ante lo que él pueda considerar una observación intimidatoria.

3.- **Entrevistas a profesores.** Consiste en que una o varias personas entrevisten a un profesor haciendo preguntas sobre la materia que imparte y observando la forma en la que la imparte en un escenario diseñado a propósito para el proceso de evaluación. Los entrevistadores pueden desempeñar una función directiva o no durante la entrevista, y dar o no claves verbales o no verbales para conducir la entrevista. Los denominados exámenes de oposición pueden caer en este rubro. Si bien esta opción permite poner a prueba ciertas habilidades de los profesores y llevarlas al extremo de ser necesario, tiene la desventaja de que evalúa competencias, más que el desempeño real del profesor dentro del salón de clase.

4.- **Desempeño académico de los alumnos.** Consiste en evaluar al profesor en términos de la evaluación del desempeño académico de los alumnos. De hecho, más que evaluar desempeño, es una forma de evaluar la efectividad de los profesores. La crítica que comúnmente se hace a esta modalidad, es que no es posible inferir el comportamiento de los profesores a partir de los resultados de los alumnos. En otras palabras, no parece justo juzgar el trabajo de un profesor que es dedicado y que pone su mejor esfuerzo y habilidades, por los resultados que obtienen sus alumnos, los cuales pueden ser afectados por su nivel socioeconómico, sus conocimientos previos o sus relaciones familiares.

5.- **Portafolios.** Consiste en coleccionar diversos datos y documentos que permitan evaluar, más que los productos de la enseñanza, sus procesos. Un portafolios puede incluir planes de curso y de clase, videograbaciones, análisis de ventajas y desventajas de los libros de texto empleados, ejemplos del trabajo de los alumnos durante el año, exámenes parciales y finales que les fueron aplicados a los alumnos, etc. Si bien esta modalidad ofrece un conjunto abundante de información de naturaleza cualitativa, su interpretación puede ser complicada, aunado esto al hecho de que esta modalidad requiere que el evaluador invierta muchas horas de trabajo en cada profesor.

6.- **Encuestas de opinión a los alumnos.-** Consiste en solicitar a un grupo de alumnos que evalúen el desempeño de su profesor. Normalmente se emplean instrumentos consistentes en un conjunto de preguntas que los alumnos deben evaluar de acuerdo a cierto criterio. Si bien los alumnos son los mejores jueces del desempeño del profesor, ya que son precisamente ellos los que experimentan la impartición de la clase, esta modalidad tiene la desventaja de que las opiniones de los alumnos pueden verse afectadas por cuestiones de carácter visceral, por las calificaciones que los profesores asignan a los alumnos.

3.3.5. Evaluación al desempeño docente en el Ecuador

En el Ecuador las evaluaciones al desempeño docente empezaron como un proceso obligatorio a partir del año 2009 y amparados en una normativa legal que oficializa su implementación, en el artículo 346 de la constitución general de la república que obliga a la creación de un sistema de evaluación al sistema educativo nacional con miras a mejorar la calidad de la educación, la LOEI en el Art. 11 literal g indica la obligatoriedad del docente a ser evaluado y mediante el Art. 67 de la misma ley crea el Instituto Nacional de evaluación del sistema educativo.

Se evalúa a los docentes y directivos en forma gradual y sistemática, comenzando con el 25 % de la población total de maestros en el primer año, el 25 % en el segundo año y así sucesivamente hasta alcanzar la población completa.

Estas evaluaciones a docentes y directivos se las ejecuta en dos fases: evaluación interna (cualitativa) y evaluación externa.

Se elaboraron instrumentos de evaluación para cada fase y se han determinado niveles de calificación.

Los instrumentos de evaluación interna comprenden:

- La autoevaluación
- La coevaluación
- La evaluación por parte de los directivos
- La evaluación por parte de los estudiantes
- La evaluación por parte de los padres de familia
- Observación de una clase demostrativa.

Las dimensiones que se evalúan son las siguientes: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relaciones con la comunidad y clima de trabajo.

Los instrumentos de evaluación externa están diseñados para medir los conocimientos generales y específicos de los docentes

Las calificaciones son sobre 100 puntos y se asigna 50 puntos para la evaluación interna y 50 puntos para la evaluación externa.

Los niveles de calificación son los siguientes:

Mayor de 90 puntos.....Excelente

Mayor a 81 puntos.....Muy bueno

De 61 a 80 puntos.....Bueno

Menor de 60 puntos.....Insatisfactorio

Los docentes que se ubiquen en el nivel de excelente accederán a becas, pasantías, serán maestros en programas de capacitación y recibirán un estímulo económico de 1200 dólares cada año hasta la nueva evaluación que será después de cuatro años.

Los docentes que se ubiquen en el nivel muy bueno accederán a becas y pasantías, serán maestros tutores y evaluadores y recibirán un estímulo económico de 900 dólares cada año hasta la nueva evaluación después de cuatro años.

Los docentes que se ubiquen en el nivel bueno, recibirán acompañamiento ocasional y se someterán a evaluación cada dos años.

Los docentes que se ubiquen en el nivel insatisfactorio tendrán una oportunidad adicional para someterse a una nueva evaluación, después de un programa de un año de capacitación, al que deberá asistir de manera obligatoria y que le ofrecerá el ministerio de educación gratuitamente. Si luego de la segunda evaluación no obtuviera el mínimo requerido perderá el cargo.

Como se puede ver los resultados de las evaluaciones al desempeño de los maestros determinan en el estado ecuatoriano sanciones fuertes a quien no alcanza una calificación superior a 60 puntos, pero también prevé incentivos a aquellos que alcanzan niveles de muy bueno y excelente

Desde mi punto de vista coincido con la necesidad de evaluar al magisterio ecuatoriano para determinar el nivel de calidad que tiene la educación que impartimos pero es necesario capacitar a los maestros primero, capacitar además a los evaluadores sobre todo a estudiantes y padres de familia de tal manera que evalúen con objetividad, responsabilidad e imparcialidad, sin poner de manifiesto sentimientos de odio y venganza.

Además los instrumentos de evaluación deben de ser mejorados, de tal manera que no resulten tan engorrosos ni confusos, y tratándose de evaluaciones en línea como fueron las últimas realizadas debe darse un mayor tiempo sobre todo en aquellas de especialidad más aún si éstas son de matemáticas y física.

3.3.6. Resultados de las evaluaciones al desempeño docente en el Ecuador

De acuerdo a los datos obtenidos del Ministerio de educación en la evaluación realizada en el 2009 en la región costa de un total de 2570 maestros evaluados se obtuvieron los siguientes resultados:

Excelente 2 equivalente al 0,08 %

Muy Bueno 624 equivalente al 24,28 %

Bueno 1873 equivalente al 72,88 %

Insuficiente 71 equivalente al 2,76 %

De los resultados obtenidos en las sucesivas evaluaciones no tenemos los datos por cuanto están en la red pero sólo para consultar individualmente las notas a aquellos que se sometieron a dicha evaluación.

3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

Un aspecto importante en la evaluación institucional es la evaluación del desempeño de los directivos de las instituciones educativas. El rector, el director escolar y el vicerrector o subdirector desempeñan funciones de gran importancia para el logro de los resultados educativos. La experiencia de algunas Secretarías de Educación permite concluir que la gestión académica, la gestión de personal y la gestión administrativa reflejan el compromiso y la capacidad directiva de quienes lideran las actividades institucionales.

En la gestión general de las instituciones el desempeño del directivo incide de manera definitiva en el desarrollo del PEI, la aplicación de las políticas nacionales y regionales, el clima organizacional, el trabajo en equipo, la mediación en los conflictos, la participación de toda la comunidad, la articulación con el sector productivo y el cumplimiento de normas. El compromiso de los directivos se convierte en uno de los ejes fundamentales para los planes de mejoramiento personal, profesional e institucional.

3.4.1. Definición del desempeño profesional directivo

El desempeño profesional directivo es la manera como un director o rector asume su liderazgo, y como realiza su gestión administrativa en las instituciones educativas.

Un directivo de una institución educativa debe asumir su rol de líder que le permitan dar direccionalidad y coherencia a las actividades de mejoramiento institucional.

El liderazgo escolar es visto en el marco de la buena dirección como el desarrollo personal y profesional de un director o rector y equipo directivo orientado a coordinar los esfuerzos de la comunidad educativa que conduce. En este sentido, las competencias involucradas en este dominio se demuestran principalmente en la capacidad del director o rector junto a su equipo directivo de orientar a los actores educativos al logro de las metas del establecimiento.

El directivo de una institución educativa debe ser un motivador, que cree un ambiente adecuado y que mantenga el entusiasmo en sus docentes, del personal administrativo para el cumplimiento eficiente de sus labores, manteniendo buenas relaciones humanas y una elevada moral de grupo.

El directivo debe además mantener una buena comunicación con sus colaboradores, ya que esta permite el intercambio de ideas y de información para lograr confianza y entendimiento mutuo.

La comunicación como actividad gerencial persigue dos propósitos fundamentales: la información y la comprensión necesaria al esfuerzo de las personas en el desarrollo de su actividad, y proporcionar las orientaciones para lograr los grados deseados de motivación, operación y satisfacción en los cargos. A partir de la misma se conduce a un ambiente de trabajo en equipo y a mejorar el desempeño de la actividad desarrollada.

3.4.2. Estándares de desempeño directivo

“Son descripciones de lo que debe hacer un director (director, vicerrector, inspector general, subinspector y director de área) competente; es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el

buen desempeño de los docentes, la buena gestión de la institución educativa y los logros de aprendizaje de los estudiantes.” (Guía didáctica 2012 p. 8)

Según el Ministerio de educación y cultura los estándares de desempeño profesional directivo describen las acciones indispensables para optimizar la labor que el Director o Rector y el Subdirector o Vicerrector deben realizar.

Estos Estándares:

- Están planteados dentro del marco del buen vivir
- Respetan las diversidades de los pueblos, las etnias y las nacionalidades
- Aseguran la aplicación de procesos y practicas institucionales inclusivas
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza aprendizaje
- Favorecen al desarrollo profesional de todos los actores educativos, y
- Vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de educación.

3.4.3. Evaluación del desempeño directivo en el Ecuador

En nuestro país la evaluación al desempeño directivo se la realiza desde el 2009 en forma simultánea con el desempeño de los docentes en las instituciones educativas.

Para la aplicación de estas evaluaciones se considera una evaluación interna y otra externa. Para la aplicación de la evaluación interna existe la autoevaluación, la evaluación por parte del consejo directivo o técnico, la evaluación por parte del comité central de padres de familia y la evaluación por parte del supervisor.

En los instrumentos aplicados para la evaluación interna se miden dimensiones como: las competencias gerenciales, las pedagógicas y las de liderazgo en la comunidad.

3.4.4. Resultados del desempeño directivo en el Ecuador

A pesar de que en el Ecuador se han venido realizando las evaluaciones a los directivos de los planteles educativos, al mismo tiempo que a los docentes, no se cuenta con resultados oficiales o estadísticos que nos permitan conocer la realidad del desempeño profesional directivo, solamente pueden acceder a la página del Ministerio de Educación los interesados para conocer sus calificaciones en forma individual.

4. METODOLOGÍA

4. 1. Participantes

Plantel investigado: Colegio nacional 12 de Marzo

Ubicación: Cantón Portoviejo, Provincia de Manabí

Población investigada: a continuación presentamos los diferentes estratos de la población considerada en la presente investigación:

- Rector del Colegio
- 19 Docentes de la EGB
- 23 Docentes de Bachillerato
- 1 Inspector general que actuó como coevaluador
- 8 coordinadores de área que actuaron como coevaluadores en sus respectivas áreas
- 261 Alumnos del octavo, noveno y décimo año de EGB
- 353 Alumnos del primero, segundo y tercer año de Bachillerato
- 497 Padres de familia
- 1 Supervisor escolar de la UTE N° 5

4.2. Muestra de investigación

Una vez que se tienen los estratos poblacionales correspondientes a estudiantes y padres de familia procedemos al cálculo de la muestra.

4.2.1. Procedimiento de cálculo de la muestra

4.2.1.1. Definición del diseño muestral

- **Definición del tipo de muestreo que se va a utilizar**

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

➤ **Determinación del marco de muestreo**

El marco de muestreo viene a ser el listado de todos y cada uno de los elementos que componen la población debidamente identificados con un número, que representa las unidades elementales de investigación de donde se extraerán los elementos que componen la muestra calculada

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

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

En donde:

n = Tamaño de la muestra

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

95% = Nivel de confianza

N = Tamaño de la población

P = Probabilidad que en la población se presente cierta característica= 0.5

Q = Probabilidad que en la población no se presente cierta característica= 0.5

e = Error estadístico = en este caso 5% = 0.05

Esta fórmula se la aplica para poblaciones de más de 30 estudiantes o demás de 30 padres de familia.

4.2.1.2. Selección de la muestra de estudiantes del 8º, 9º y 10º Año de Educación Básica.

N = 261 estudiantes

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 261}{(0.05)^2 (261 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 0.25 \times 261}{(0.0025) (260) + (3.8416) (0.25)}$$

$$n = \frac{250.6644}{0.65 + 0.9604}$$

$$n = \frac{250.6644}{1.6104}$$

$$n = 155.65$$

n = 156 estudiantes

4.2.1.3. Selección de la muestra de estudiantes del 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato.

N = 353 estudiantes

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 353}{(0.05)^2 (353 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 0.25 \times 353}{(0.0025) (352) + (3.8416) (0.25)}$$

$$n = \frac{339.0212}{0.88 + 0.9604}$$

$$n = \frac{339.0212}{1.8404}$$

$$n = 184.21$$

$$n = 184 \text{ estudiantes}$$

4.2.1.4. Selección de la muestra de padres de familia

N = 497 Padres de Familia

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 497}{(0.05)^2 (497 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 0.25 \times 261}{(0.0025) (496) + (3.8416) (0.25)}$$

$$n = \frac{477.3188}{1.24 + 0.9604}$$

$$n = \frac{477.3188}{2.2004}$$

$$n = 216.92$$

$$n = 217 \text{ Padres de familia}$$

Para el caso de los docentes, rector, inspector general, supervisor escolar, consejo directivo o técnico, consejo estudiantil y comité central de padres de familia no se trabajará con muestra sino con la población.

Muestras a investigarse en el Colegio nacional 12 de Marzo

Población	N	95%	∞ (%)	z	P	Q	Muestra
Para el desempeño profesional docente:							
Rector	1	--	--	--	--	--	1*
Vicerrector	1	--	--	--	--	--	1*
Inspector general	1	--	--	--	--	--	1*
Coordinador de área	1	--	--	--	--	--	1*
Docentes del 8º, 9º y 10º año de Educación Básica.	19	--	--	--	--	--	19*
Docentes de 1º, 2º y 3º de Bachillerato	23	--	--	--	--	--	23*
Estudiantes del 8º, 9º y 10º año de Educación Básica.	261	95	5	1.96	0.5	0.05	156
Estudiantes del 1º, 2º y 3º de bachillerato	353	95	5	1.96	0.5	0.05	184
Padres de familia	497	95	5	1.96	0.5	0.05	217
Para el desempeño profesional directivo: Rector							
	1	--	--	--	--	--	1*
Vicerrector	1	--	--	--	--	--	1*
Inspector general	1	--	--	--	--	--	1*
Consejo técnico o directivo	3	--	--	--	--	--	3*
Consejo Estudiantil	4	--	--	--	--	--	4*
Comité Central de Padres de Familia	5	--	--	--	--	--	5*
Supervisor Escolar	1	--	--	--	--	--	1*

* Se trabaja con la población y no con la muestra

4.3. Técnicas e instrumentos de investigación

4.3.1. Técnicas

4.3.1.1. Encuesta

Una de las técnicas a aplicarse en esta investigación es la encuesta, la misma que se aplicará al rector, al inspector general, docentes y estudiantes así como a padres de familia. Por otra parte para evaluar el desempeño profesional directivo, se encuestará al rector, consejo Directivo o Técnico, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar.

4.3.1.2. Observación

En la presente investigación se utiliza la observación de una clase impartida por cada docente evaluado.

4.3.2. Instrumentos

4.3.2.1. Cuestionario para la encuesta

Para la evaluación del desempeño profesional docente, se implementará como ya se indicó la técnica de la encuesta, para la que se utilizaran como instrumento los siguientes cuestionarios.

1. Para la autoevaluación de los docentes
2. Para la coevaluación de los docentes
3. Para la evaluación de los docentes por el rector
4. Para la evaluación de los docentes por los estudiantes
5. Para la evaluación de los docentes por los padres de familia.

Para la evaluación del desempeño profesional directivo, se realizará la correspondiente encuesta, empleando como instrumento los siguientes cuestionarios:

1. Para la autoevaluación del rector

2. Para la evaluación del rector por el Consejo Directivo o Técnico.
3. Para la evaluación del rector por el Consejo Estudiantil
4. Para la evaluación del rector por el Comité Central de Padres de Familia.
5. Para la evaluación del rector por parte del Supervisor Escolar

4.3.2.2. Para realizar la observación de la clase

Para la observación de la clase impartida por el docente evaluado por parte del maestrante se utilizará la Matriz de Evaluación: Observación de la clase.

4.4. Diseño y Procedimiento

El tipo de investigación utilizado en este caso, es la investigación socioeducativa que nos permite obtener los conocimientos que se precisan para detectar e identificar los problemas o demandas del sector educativo, plantear las posibles soluciones, formular sus objetivos, establecer sus prioridades y tomar decisiones sobre las pautas de acción.

Esta investigación socioeducativa está basada en el paradigma de análisis crítico que nos induce a la crítica reflexiva teniendo en cuenta la transformación de la realidad pero basándose en la práctica y el sentido.

Para la realización de cada uno de los pasos de esta investigación se utilizó la Bibliografía Básica proporcionada por la Universidad Técnica Particular de Loja, además del texto Evaluaciones de instituciones educativas de Jaime Ricardo Valenzuela y algunas páginas de internet que se mencionaran debidamente en la bibliografía al final del trabajo de investigación.

También contamos con dos asesorías presenciales en los cuales se corrigió errores y se dio sugerencias con la finalidad de desarrollar una investigación de calidad.

Se contó con la debida autorización del Rector del Colegio 12 de Marzo para la realización de la investigación y con la colaboración de docentes,

estudiantes, padres de familia y las autoridades del plantel, así como también del supervisor de la zona.

Luego de la recolección de datos, se realizó la respectiva tabulación de los mismos, se organizó la información para el consiguiente análisis e interpretación de resultados.

Finalmente se planificó el proyecto de mejoramiento educativo y la estructuración del informe o tesis.

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 relacional de la información teórica con los datos de la investigación de campo.

Los supuestos o hipótesis sobre los cuales se trabaja en esta investigación son los siguientes:

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

5. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Una vez que se aplicaron las encuestas a la población y muestra seleccionada en esta investigación presentamos los resultados, con su respectivo análisis e interpretación. Para ello a continuación hemos elaborado unas tablas de cada uno de los instrumentos aplicados y de cada una de las dimensiones que se evalúan en dichos instrumentos con la finalidad que los mismos nos proporcionen una visión objetiva y veraz del estado actual de la institución evaluada.

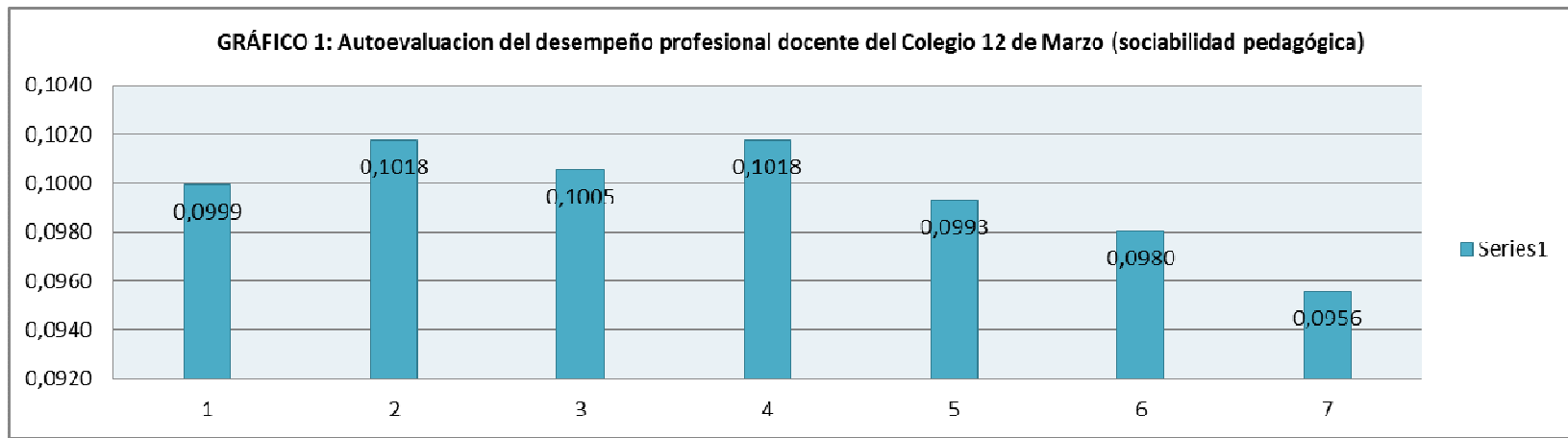
Los instrumentos utilizados son tomados del Ministerio de Educación y Cultura y tienen la finalidad meramente investigativa. Poseen una tabla de valoración de 1, 2, 3, 4, 5 las mismas que significan nunca, rara vez, algunas veces, frecuentemente y siempre respectivamente; dependiendo del instrumento utilizado cada una de estos números tienen un factor multiplicador y es lo que nos permite obtener las valoraciones cuantitativas para obtener la interpretación cualitativa de la investigación de campo.

Tabla 1

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES (10 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0,051	0,231	3,914	42	4,196	0,0999
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0,154	4,12	42	4,274	0,1018
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0,308	3,914	42	4,222	0,1005
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,154	4,12	42	4,274	0,1018
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0,154	4,017	42	4,171	0,0993
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0,616	3,502	42	4,118	0,0980
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0,026	0,051	0,539	3,399	42	4,015	0,0956
TOTAL	---	---	---	---	---	---	29,27	0,6969



Fuente: Profesores del Colegio Nacional 12 de Marzo

Elaboración: Universidad Particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La sociabilidad pedagógica establece una forma de comportamiento con el cual el docente propicia en el aula un ambiente de disciplina, de respeto mutuo, de libertad e inclusión.

Los resultados de la autoevaluación docente en esta dimensión se contraponen a los supuestos establecidos para esta investigación puesto que a juzgar por el puntaje obtenido 0,6969/0,72 son óptimos, es decir que los maestros estiman que su desempeño si está de acuerdo a los estándares de calidad educativa.

Según los resultados el centro ofrece una educación de calidad con maestros calificados pero hay que considerar la conveniencia de introducir la práctica de las autoevaluaciones en forma gradual hasta que los docentes se habitúen a ella. El docente es capaz de valorar su propia labor y el grado de satisfacción que le produce, pero la complejidad y veracidad con que lo haga dependerá su madurez.

Tabla 2

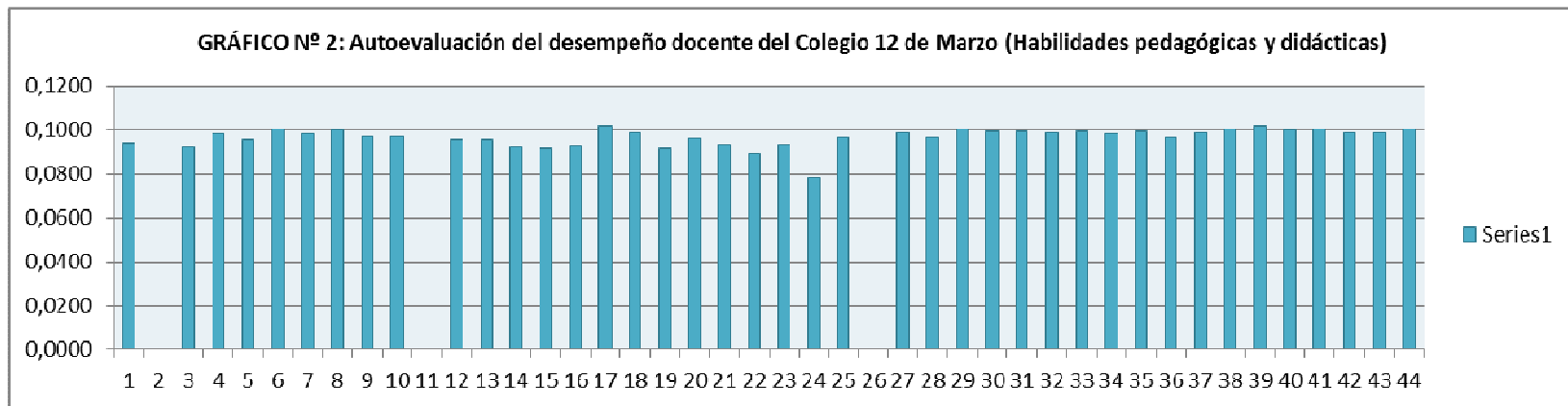
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0,051	0,924	2,987	42	3,962	0,0943
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,026	0,051	0,924	2,884	42	3,885	0,0925
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0,051	0,462	3,605	42	4,118	0,0980
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0,102	0,616	3,296	42	4,014	0,0956
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,308	3,914	42	4,222	0,1005
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0,616	3,502	42	4,118	0,0980
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0,385	3,811	42	4,196	0,0999
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0,693	3,399	42	4,092	0,0974
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0,102	0,385	3,605	42	4,092	0,0974

2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0,924	3,09	42	4,014	0,0956
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0,924	3,09	42	4,014	0,0956
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	1,309	2,575	42	3,884	0,0925
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0,026	0,051	1,001	2,781	42	3,859	0,0919
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0	1,232	2,678	42	3,91	0,0931
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,154	4,12	42	4,274	0,1018
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0,539	3,605	42	4,144	0,0987
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0,153	0,924	2,781	42	3,858	0,0919
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0,847	3,193	42	4,04	0,0962
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	1,155	2,781	42	3,936	0,0937
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0,153	1,232	2,369	42	3,754	0,0894
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,102	0,847	2,987	42	3,936	0,0937
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,052	0,51	1,078	1,648	42	3,288	0,0783
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0,051	0,616	3,399	42	4,066	0,0968
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0	0,539	3,605	42	4,144	0,0987
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0,77	3,296	42	4,066	0,0968
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0	0,308	3,914	42	4,222	0,1005
2.24.4. Observar.	0	0	0	0,462	3,708	42	4,17	0,0993

2.24.5. Descubrir.	0	0	0	0,462	3,708	42	4,17	0,0993
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0	0,539	3,605	42	4,144	0,0987
2.24.7. Argumentar.	0	0	0	0,462	3,708	42	4,17	0,0993
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0,051	0,462	3,605	42	4,118	0,0980
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0	0,462	3,708	42	4,17	0,0993
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0,153	0,308	3,605	42	4,066	0,0968
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0,539	3,605	42	4,144	0,0987
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0,308	3,914	42	4,222	0,1005
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0,154	4,12	42	4,274	0,1018
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0,385	3,811	42	4,196	0,0999
2.24.15. Socializar.	0	0	0	0,308	3,914	42	4,222	0,1005
2.24.16. Concluir.	0	0	0	0,539	3,605	42	4,144	0,0987
2.24.17. Generalizar.	0	0	0	0,539	3,605	42	4,144	0,0987
2.24.18. Preservar.	0	0	0	0,308	3,914	42	4,222	0,1005
TOTAL	---	---	---	---	---	---	166,684	3,9687



Fuente: Profesores del Colegio 12 de Marzo

Elaboración: Universidad Particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Las habilidades pedagógicas y didácticas hablan mucho del desempeño docente. La particularidad que cada maestro deposita a diario en el aula de clase es lo que lo caracteriza de los demás. De acuerdo a la calificación que se asignan los docentes en esta dimensión, podemos establecer que a su juicio su desenvolvimiento pedagógico en el aula es el adecuado, aunque hay maestros que aceptan que rara vez utilizan las tecnologías de información y comunicación en el proceso de enseñanza aprendizaje, con la puntuación determinada se establece que cumplen con las competencias determinadas para una enseñanza de calidad, por lo tanto ante estos resultados de 3,9687/4,23 se niegan los supuestos establecidos en esta investigación.

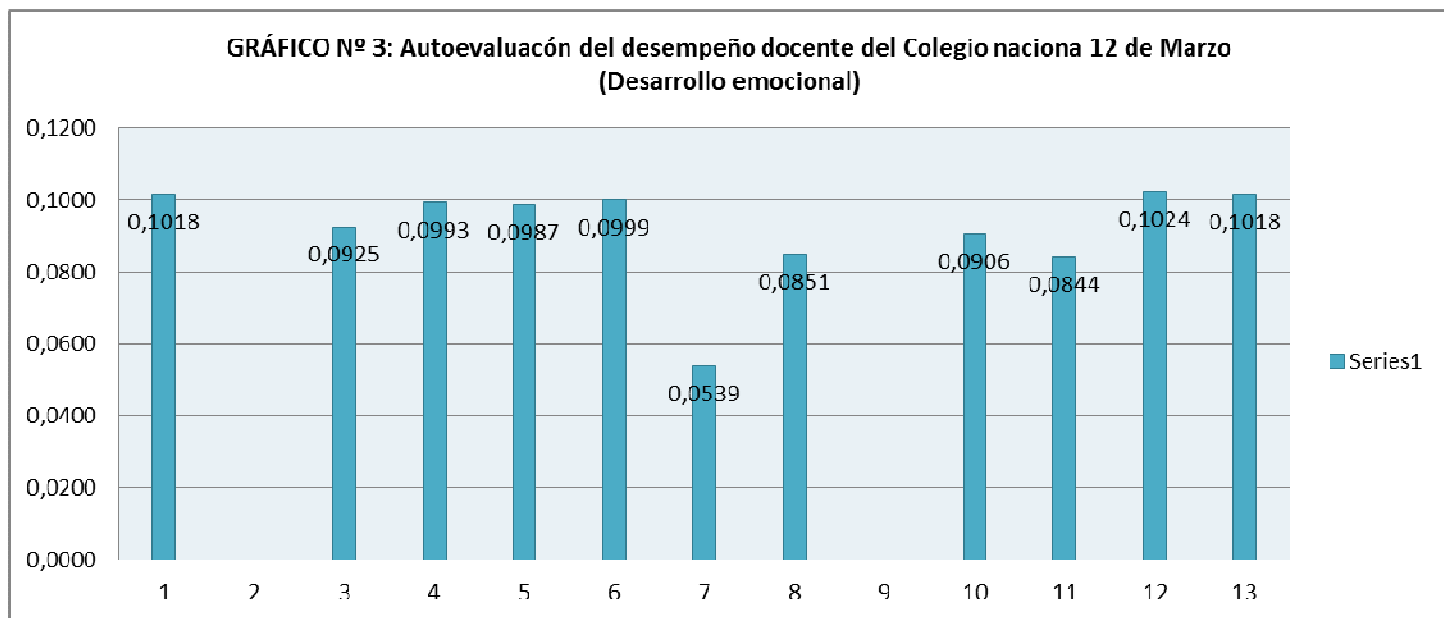
Se instituye entonces que por estas descripciones el plantel oferta una educación de calidad con maestros calificados pero que rara vez utilizan las tecnologías de información y comunicación.

Tabla 3

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

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	0,154	4,12	42	4,274	0,1018
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	1,309	2,575	42	3,884	0,0925
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0,462	3,708	42	4,17	0,0993
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0,539	3,605	42	4,144	0,0987
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0,385	3,811	42	4,196	0,0999
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0,104	0,204	0,616	1,339	42	2,263	0,0539
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo	0	0,026	0,408	0,77	2,369	42	3,573	0,0851
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0,153	1,078	2,575	42	3,806	0,0906
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0,357	1,232	1,957	42	3,546	0,0844
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,077	4,223	42	4,3	0,1024
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,154	4,12	42	4,274	0,1018
TOTAL	---	---	---	---	---	---	42,43	1,0102



Fuente: Docentes del colegio Nacional 12 de Marzo

Elaboración: Universidad Particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Esta dimensión tiene que ver con la vocación de enseñar, de cómo disfrutamos los docentes ante la hermosa tarea de enseñar y de cómo transmitimos ese sentir a los demás, tiene que ver además con una actuación coherente y de seguridad personal.

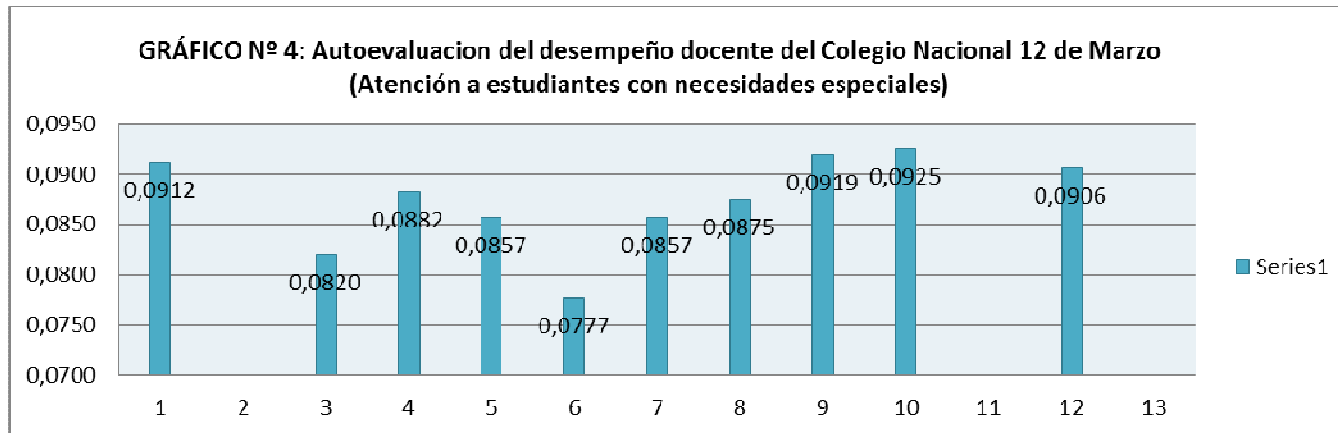
Los docentes del colegio Nacional 12 de Marzo se definen como poseedores de estas cualidades que se reflejan en las calificaciones que se otorgan de 1,01/1,13 con lo que se contradicen los supuestos de la investigación.

Tabla 4

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO
PROVINCIA DE MANABÍ**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,102	1,155	2,575	42	3,832	0,0912
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0,026	0,204	1,155	2,06	42	3,445	0,0820
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0,052	0,102	1,078	2,472	42	3,704	0,0882
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0,255	1,386	1,957	42	3,598	0,0857
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,026	0,408	1,386	1,442	42	3,262	0,0777
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0,026	0,102	1,309	2,163	42	3,6	0,0857
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0,102	1,617	1,957	42	3,676	0,0875
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,026	0,051	1,001	2,781	42	3,859	0,0919
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros,	0	0	0,102	1,001	2,781	42	3,884	0,0925
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del	0	0	0,102	1,232	2,472	42	3,806	0,0906
TOTAL	---	---	---	---	---	---	36,666	0,8730



Fuente: Docentes del Colegio 12 de Marzo

Elaboración: Universidad particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los estudiantes con los que trabajamos día a día en el proceso de enseñanza aprendizaje, son individuos con particularidades propias, con capacidades y necesidades diferentes, por ello nuestro desempeño docente debe estar encaminado a dar atención personalizada.

Esta tabla que refleja el desempeño docente del Colegio 12 de Marzo, presenta porcentajes pequeños en que los maestros reconocen que no se envían tareas extraclase para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presente problemas, que no se recomienda con la ayuda especializada y que la integración espontánea al ritmo de trabajo no se permite con la frecuencia que se debería. Sin embargo la calificación promedio sigue siendo muy buena al obtener 0,87/1,03 contrastando con los supuestos.

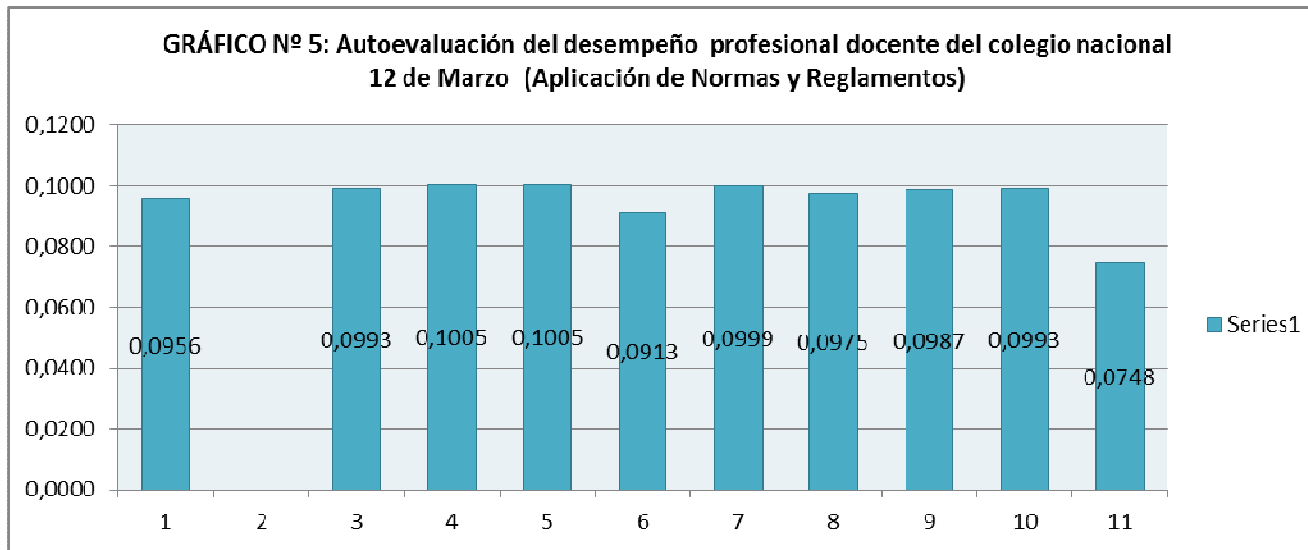
Los estudiantes con los que trabajamos día a día en el proceso de enseñanza aprendizaje, son

Tabla 5

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

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.	0	0	0,051	0,77	3,193	42	4,014	0,0956
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0,462	3,708	42	4,170	0,0993
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0,308	3,914	42	4,222	0,1005
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,308	3,914	42	4,222	0,1005
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,026	0,051	0,77	2,987	42	3,834	0,0913
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0,385	3,811	42	4,196	0,0999
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0,026	0,051	0,308	3,708	42	4,093	0,0975
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0,539	3,605	42	4,144	0,0987
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0,462	3,708	42	4,170	0,0993
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,312	0,051	0,308	2,472	42	3,143	0,0748
TOTAL	---	---	---	---	---	---	40,208	0,9573



Fuente: Docentes del colegio nacional 12 de Marzo

Elaboración: Universidad Técnica Particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Esta dimensión establece nuestro comportamiento ante el cumplimiento de las normas y reglamentos que rigen nuestra labor docente.

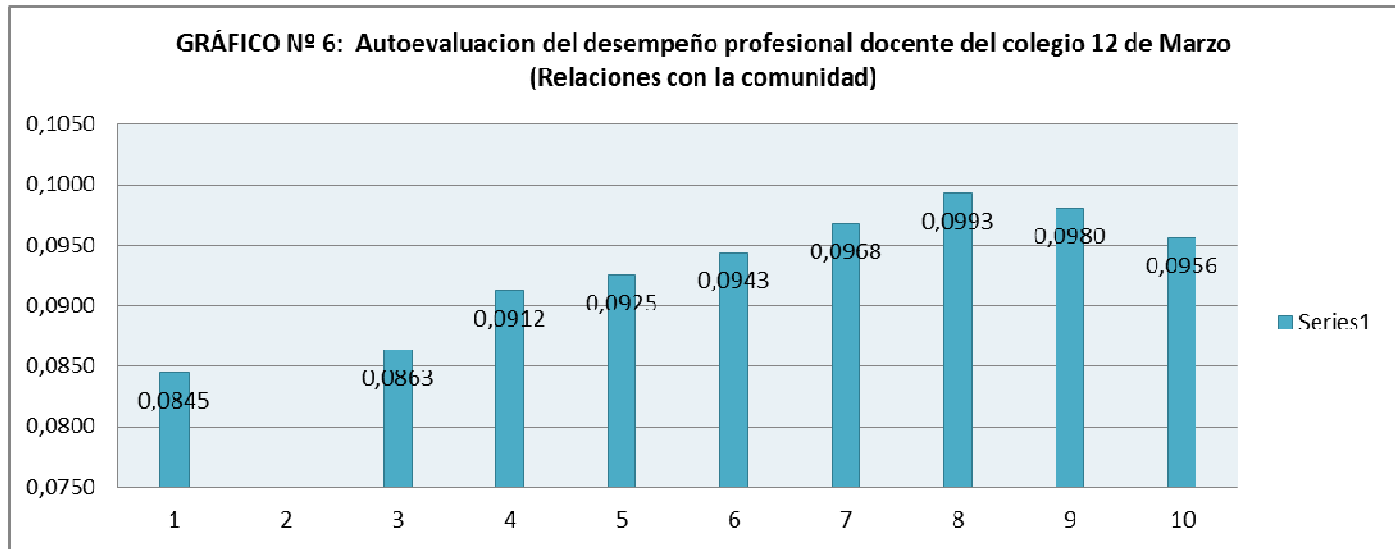
Por los resultados que nos indica esta tabla los docentes del plantel se definen como concededores y cumplidores de las mismas otorgándose una calificación de 0,9573/1,03, aunque en lo que tiene que ver con la inasistencia a clases sólo en caso de fuerza mayor, hay un reconocimiento que no siempre es así, pero de todas maneras su desempeño es excelente, contradiciendo a los supuestos de esta investigación.

Tabla 6

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

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	0,357	1,001	2,163	42	3,547	0,0845
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,026	0,153	1,386	2,06	42	3,625	0,0863
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0,051	1,309	2,472	42	3,832	0,0912
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,051	1,155	2,678	42	3,884	0,0925
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	1,078	2,884	42	3,962	0,0943
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	0,77	3,296	42	4,066	0,0968
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0,462	3,708	42	4,17	0,0993
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0,102	0,308	3,708	42	4,118	0,0980
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0,102	0,616	3,296	42	4,014	0,0956
TOTAL	---	---	---	---	---	---	35,218	0,8385



Fuente: Docentes del Colegio Nacional 12 de Marzo

Elaboración: Universidad Particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De las investigaciones mundiales señaladas en el marco teórico una de las características comunes a las instituciones educativas de mayor calidad es la identificación de la comunidad de maestros, padres y alumnos con las metas institucionales, esta dimensión abarca todas estas variables, por lo que al realizar el análisis de esta tabla se establece que los docentes de este plantel creen que cumplen con estas características al otorgarse la calificación de: 0,8385/0,93 contraponiéndose nuevamente a los supuestos de esta investigación.

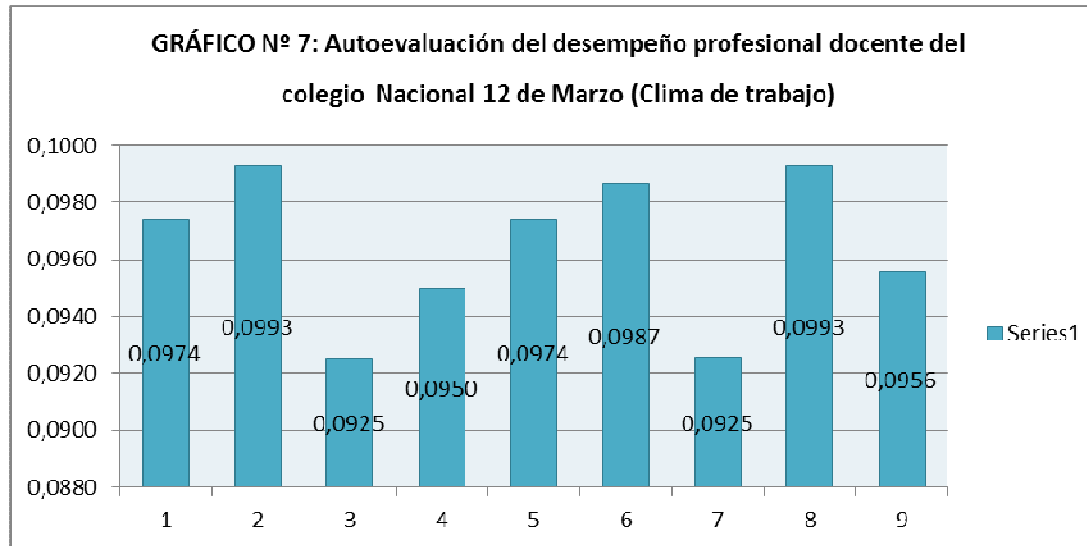
Con estas descripciones el plantel brinda una educación de calidad reflejada en las buenas relaciones con la comunidad.

Tabla 7

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0,051	0,539	3,502	42	4,092	0,0974
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0,462	3,708	42	4,17	0,0993
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,051	0,539	3,296	42	3,886	0,0925
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0,026	0,051	0,616	3,296	42	3,989	0,0950
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,051	0,539	3,502	42	4,092	0,0974
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0,051	0,385	3,708	42	4,144	0,0987
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0,052	0	0,539	3,296	42	3,887	0,0925
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0,462	3,708	42	4,17	0,0993
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0,051	0,616	3,296	42	4,014	0,0956
TOTAL	---	---	---	---	---	---	36,444	0,8677
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								9,2123



Fuente: Docentes del Colegio Nacional 12 de Marzo

Elaboración: Universidad Técnica Particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El clima de trabajo es otro criterio señalado en la calidad de la educación por lo tanto el ambiente en el que se desenvuelvan nuestras actividades pedagógicas debe ser el adecuado.

En la presente tabla los docentes de este plantel estiman que si propician este clima con sus actuaciones dentro de la institución calificándose con 0,8677/0,93.

En el plantel se maneja una buena relación de convivencia lo que incide en la calidad de la educación que brinda.

Tabla 8

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

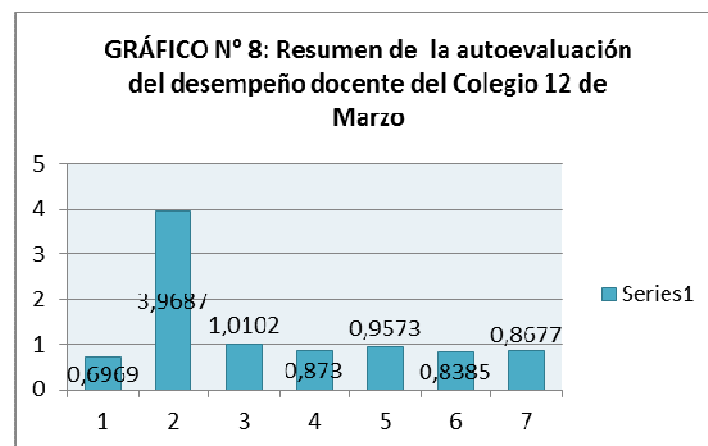
DURANTE EL AÑO 2012-2013

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: RESUMEN (42 DOCENTES EVALUADOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	PUNTAJE
1. SOCIABILIDAD PEDAGOGICA	0,6969
2. HABILIDADES PEDAGOGICAS	3,9687
3. DESARROLLO EMOCIONAL	1,0102
4. ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	0,873
5. APLICACIONES DE NORMAS Y REGLAMENTOS	0,9573
6. RELACION CON LA COMUNIDAD	0,8385
7. CLIMA DE TRABAJO	0,8677
TOTAL	9,2123

Fuente: Docentes del colegio Nacional 12 de Marzo

Elaboración: Universidad Técnica Particular de Loja



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Desde este proceso de trabajo los maestros tratan de evaluar su actividad del aula y del centro, tomando como referencia un conjunto de pautas establecidas por los estándares de calidad. Así mismo analizan las consecuencias de la enseñanza y se convierten en autocríticos de su propia gestión docente

La valoración que dan a sus actuaciones demuestra el grado de madurez con el que desempeña el docente de esta institución y la concepción que tienen de su trabajo, la calificación que se otorgan en cada uno de las dimensiones suman en este instrumento 9,2123/10. Calificación que se contrapone a los supuestos.

Sin embargo como se ha mencionado en el marco teórico la autoevaluación tiene sus limitaciones cuando están de por medio los estímulos y sanciones, por lo tanto sus efectos podrían ser no tan reales.

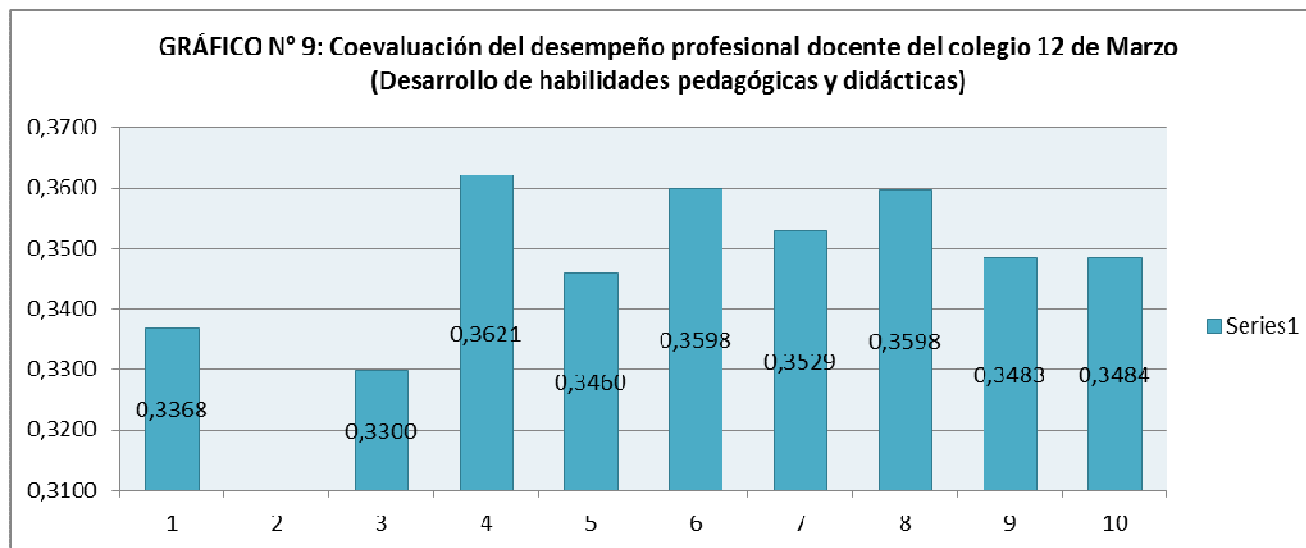
COEVALUACIÓN DE DOCENTES (POR PARTE DE COORDINADORES DE ÁREA) (10 PTOS)

Tabla 9

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	1,536	1,445	11,165	42	14,146	0,3368
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	1,536	2,312	10,010	42	13,858	0,3300
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0,384	1,734	13,09	42	15,208	0,3621
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,096	0,768	1,734	11,935	42	14,533	0,3460
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,192	2,601	12,32	42	15,113	0,3598
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0,768	1,734	12,32	42	14,822	0,3529
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0,384	2,023	12,705	42	15,112	0,3598
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0,768	2,312	11,55	42	14,63	0,3483
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,384	3,468	10,78	42	14,632	0,3484
TOTAL	---	---	---	---	---	---	132,054	3,1441



Fuente: Coordinadores de área del Colegio Nacional 12 de Marzo

Elaboración: Universidad Técnica Particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Estas habilidades pedagógicas y didácticas están proyectadas desde la visión de los compañeros de trabajo, aquí se valoran los recursos utilizados, la creatividad en su elaboración, el cumplimiento con una planificación, la utilización de las tecnologías, las estrategias metodológicas empleadas que aseguren una educación de calidad.

Del análisis de los valores que nos arroja la tabla se puede deducir que en esta dimensión los docentes del plantel desde la perspectiva de los coordinadores del área, se desempeñan muy bien, alcanzando una calificación de 3,1441/3,46, contraponiéndose a los supuestos.

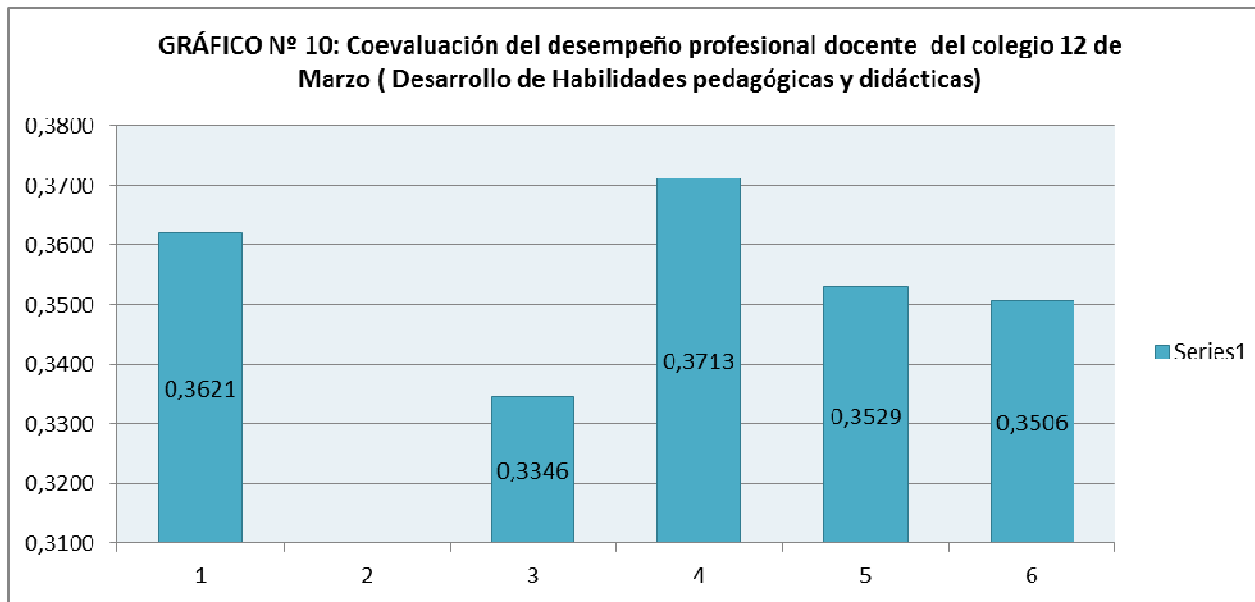
Se observa que el juicio crítico sobre el trabajo de los compañeros es positivo en el plantel y que las descripciones sustentan lo que en la autoevaluación se evidenció que la institución brinda una educación de calidad.

Tabla 10

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0,384	1,734	13,090	42	15,208	0,3621
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	1,152	2,89	10,01	42	14,052	0,3346
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	1,734	13,86	42	15,594	0,3713
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0,096	0,384	2,023	12,32	42	14,823	0,3529
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0,096	0,384	2,312	11,935	42	14,727	0,3506
TOTAL	---	---	---	---	---	---	74,404	1,7715



Fuente: Coordinadores de área del Colegio Nacional 12 de Marzo

Elaboración: Universidad Técnica Particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados de la tabla nos indica que los coordinadores de las distintas áreas estiman que sus compañeros cumplen a cabalidad con normas y reglamentos a excepción de 1 que rara vez llega puntual a las reuniones a la cual se lo convoca y de 6 docentes que sólo algunas veces entregan el plan en el plazo estipulado por las autoridades. De todas maneras la calificación es excelente alcanzando una puntuación de 1,77/1,92 que se contrapone a los supuestos.

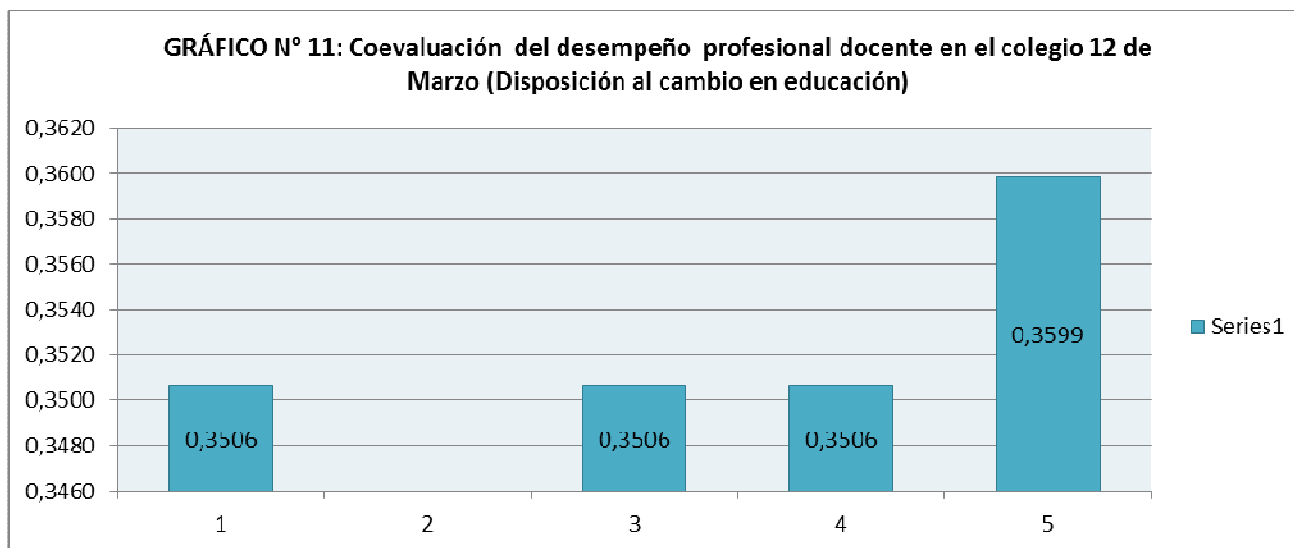
Según las descripciones el plantel tiene maestros calificados que conocen y aplican normas y reglamentos aún cuando algunos no entregan a tiempo sus planes didácticos.

Tabla 11

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0,576	2,601	11,55	42	14,727	0,3506
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0,096	0,384	2,312	11,935	42	14,727	0,3506
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0,576	2,601	11,55	42	14,727	0,3506
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	3,179	11,935	42	15,114	0,3599
TOTAL	---	---	---	---	---	---	59,295	1,4118



Fuente: Coordinadores de área del Colegio Nacional 12 de Marzo

Elaboración: Universidad Particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La nueva era tecnológica demanda en todos los estratos mundiales adecuar su accionar de acuerdo a este nuevo escenario, lo mismo sucede en el campo educativo, por tanto los docentes deben desempeñarse acordes a estas exigencias. Esta tabla señala la disposición al cambio que tienen los docentes del Colegio 12 de Marzo a estas demandas, para los coordinadores la casi totalidad de ellos tienen esta disposición calificándolos con 1,41/1,54 puntos, lo que nuevamente se contrapone a los supuestos de esta investigación.

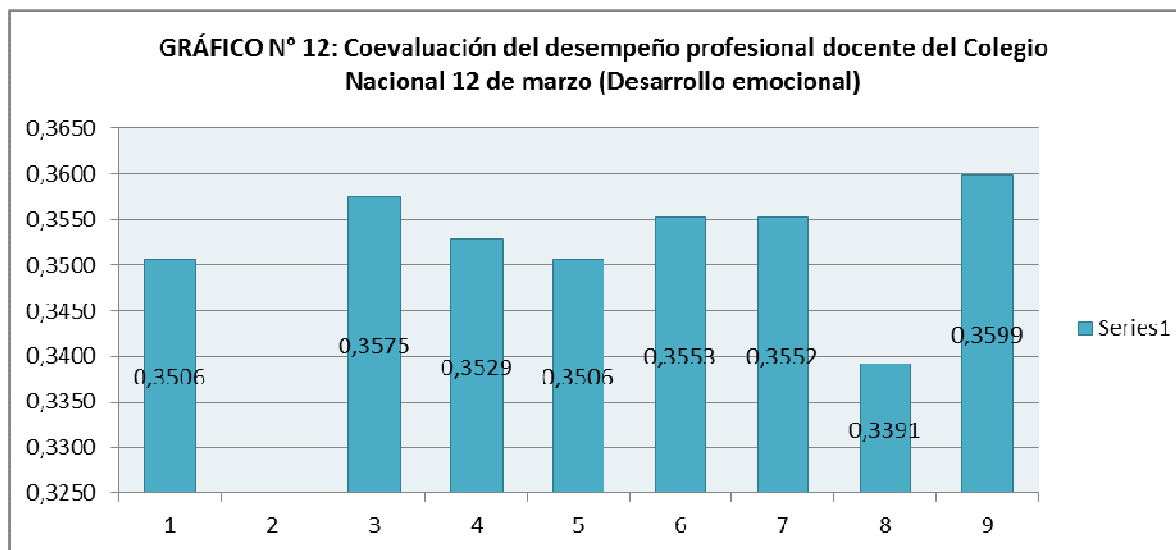
Entonces según estas descripciones este centro brinda una educación de calidad y sus maestros están predispuestos al cambio con miras al mejoramiento académico propio y de la institución.

Tabla 12

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0,096	0,576	1,734	12,32	42	14,726	0,3506
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0,192	2,89	11,935	42	15,017	0,3575
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0,768	1,734	12,32	42	14,822	0,3529
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0,096	0,384	2,312	11,935	42	14,727	0,3506
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0,096	0	2,89	11,935	42	14,921	0,3553
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0,576	2,023	12,32	42	14,919	0,3552
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	1,152	2,312	10,78	42	14,244	0,3391
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	3,179	11,935	42	15,114	0,3599
TOTAL	---	---	---	---	---	---	118,49	2,8212
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								9,1486



Fuente: Coordinadores de área del Colegio 12 de Marzo

Elaboración: Universidad Técnica Particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Esta dimensión tiene que ver con las relaciones que existen entre los compañeros, del trato que los docentes dan a sus alumnos, los coordinadores de área estiman que los maestros del plantel manejan muy bien este ambiente ya que los califican con un puntaje de 2,8212/3,08, que es excelente, lo que indica que los resultados se contraponen a los supuestos.

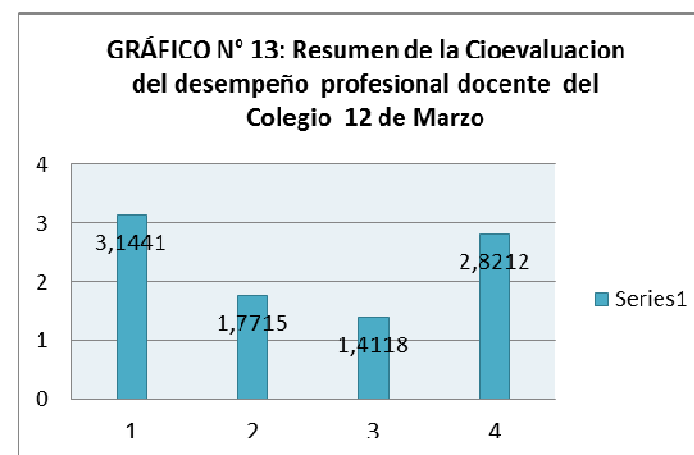
Y a juzgar por los resultados la institución imparte una educación de calidad con maestros con una inmejorable calidad humana.

TABLA 13**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ**

DURANTE EL AÑO 2012-2013

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: RESUMEN (42 DOCENTES EVALUADOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	PUNTAJE
1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS	3,1441
2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,7715
3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	1,4118
4. DESARROLLO EMOCIONAL	2,8212
TOTAL	9,1486

Fuente: Coordinadores de área del Colegio 12 de Marzo**Elaboración:** Universidad Técnica Particular de Loja**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Los estándares de desempeño docente señalan que un profesor competente debe desenvolverse dentro del marco del buen vivir, esto es respetar las diversidades de los pueblos y las diferencias individuales, contribuir al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza aprendizaje; cumplir y vigilar que se cumplan los lineamientos y disposiciones emanadas por la Ley de Educación, su reglamento y las autoridades del ramo. Las calificaciones otorgadas por los coordinadores de área a los docentes del colegio 12 de marzo alcanzan un promedio de 9,1486/10 que equivale a excelente, lo que quiere decir que según su criterio si están cumpliendo con los estándares de la educación mencionados.

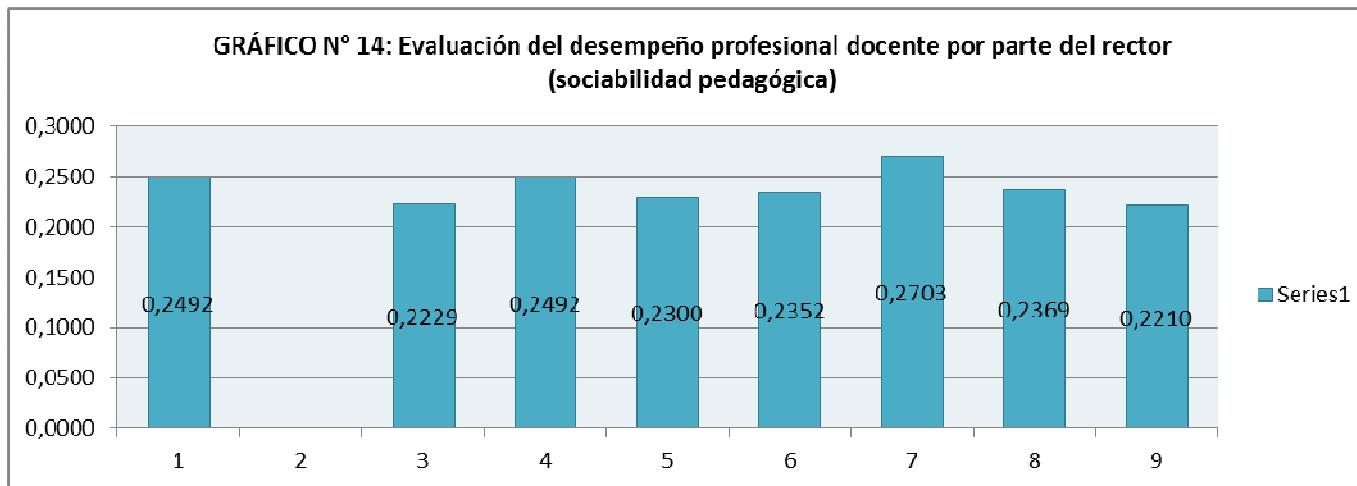
EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR (10 PTOS)

Tabla 14

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	5,746	4,720	42	10,466	0,2492
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	1,036	5,967	2,360	42	9,363	0,2229
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	5,746	4,720	42	10,466	0,2492
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0,888	5,525	3,245	42	9,658	0,2300
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0,592	5,746	3,540	42	9,878	0,2352
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	3,094	8,260	42	11,354	0,2703
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,148	6,851	2,950	42	9,949	0,2369
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0,296	8,398	0,590	42	9,284	0,2210
TOTAL	---	---	---	---	---	---	80,418	1,9147



Fuente: Rector del colegio Nacional 12 de Marzo

Elaboración: Universidad Técnica Particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Esta dimensión vista desde la perspectiva de la autoridad institucional del Colegio 12 de Marzo define a los maestros de esta institución como profesionales responsables y en su mayoría idóneos capaces de cumplir con responsabilidad y probidad su trabajo aplicando de manera más o menos efectiva sus conocimientos de pedagogía, calificando su desempeño con 1,9147/2,35.

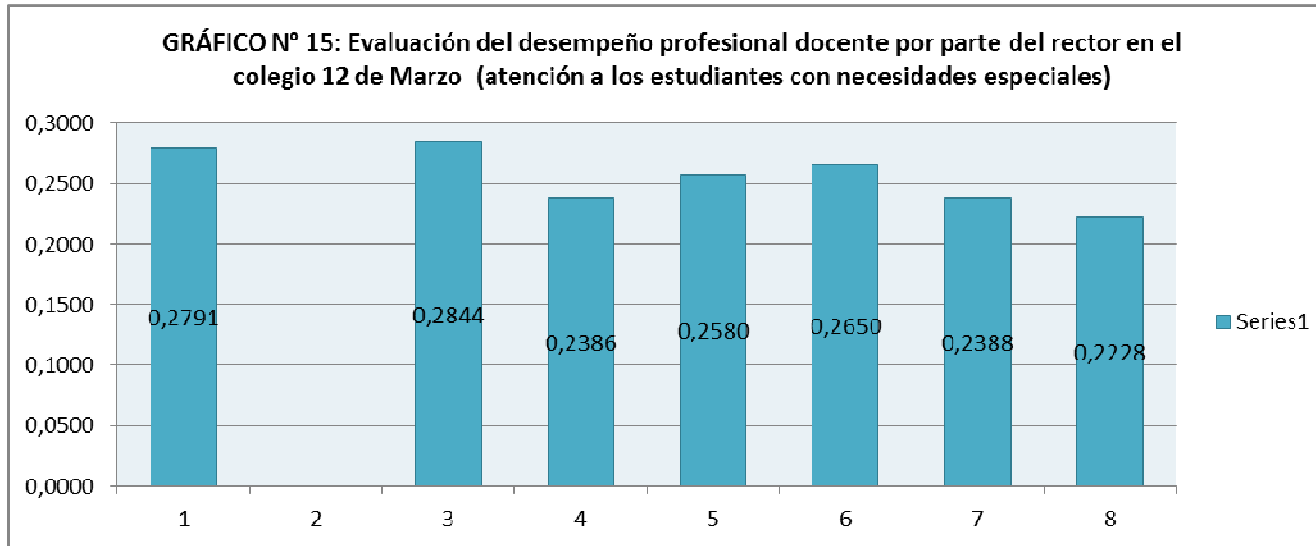
A juzgar por estas descripciones el centro educativo cumple con una educación de calidad contando con maestros con vocación para la enseñanza y que se refleja en el aula.

Tabla 15

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	1,989	9,735	42	11,724	0,2791
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	1,326	10,620	42	11,946	0,2844
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	7,072	2,950	42	10,022	0,2386
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	4,641	6,195	42	10,836	0,2580
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	3,757	7,375	42	11,132	0,2650
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	0,888	4,42	4,720	42	10,028	0,2388
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0,296	8,177	0,885	42	9,358	0,2228
TOTAL	---	---	---	---	---	---	75,046	1,7868



Fuente: Rector del Colegio Nacional 12 de Marzo

Elaboración: Universidad Técnica Particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La tabla y su gráfico reflejan las calificaciones otorgadas por el Rector de la institución que en su mayoría son de 4 y 5 lo que indica que siempre o frecuentemente los docentes de esta institución dan atención individualizada a los estudiantes atendiendo sus necesidades e inquietudes.

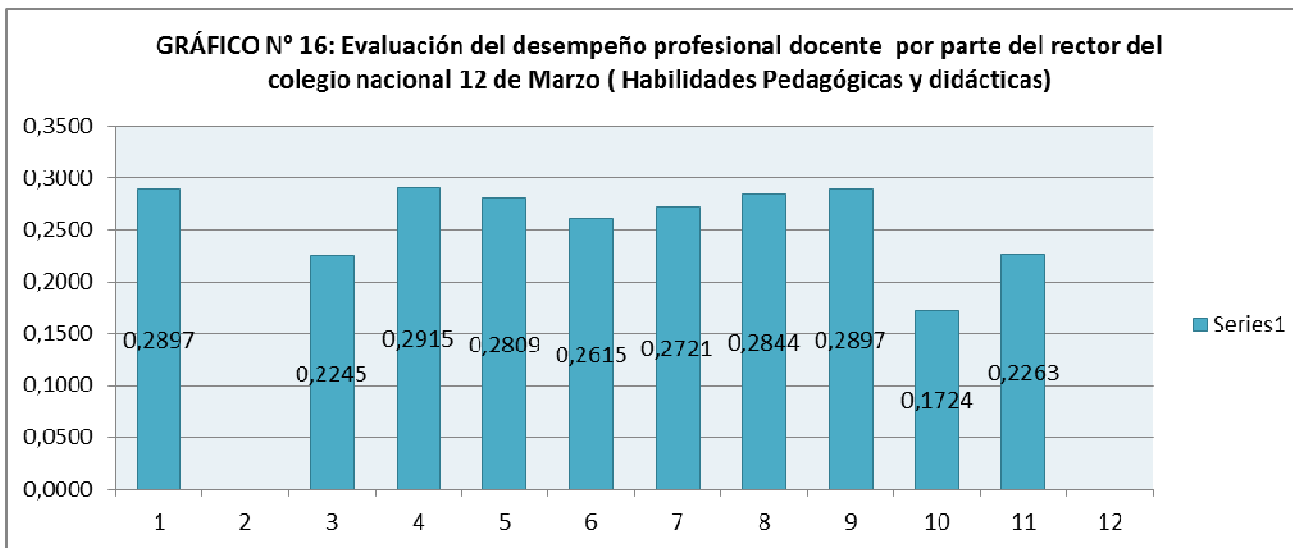
La calificación es de 1,7868/2,06 puntos, resultado que se contrapone a los supuestos de la investigación, y que nos da a entender que en la institución hay atención a las necesidades individuales y que se brinda una educación personalizada.

Tabla 16

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución: 3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0,663	11,505	42	12,168	0,2897
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	8,84	0,590	42	9,43	0,2245
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0,442	11,800	42	12,242	0,2915
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	1,768	10,030	42	11,798	0,2809
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	4,199	6,785	42	10,984	0,2615
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	2,873	8,555	42	11,428	0,2721
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	1,326	10,620	42	11,946	0,2844
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,148	0,221	11,800	42	12,169	0,2897
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	4,44	2,21	0,590	42	7,24	0,1724
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares	0	0	0	8,619	0,885	42	9,504	0,2263
TOTAL	---	---	---	---	---	---	108,909	2,5931



Fuente: Rector del Colegio Nacional 12 de Marzo
Elaboración: Universidad Técnica Particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La tabla de esta dimensión refleja valores que nos indican que los docentes de la institución evaluada en general cumplen con las demandas pedagógicas y didácticas del aula y con los estamentos de la institución. Llama la atención que 30 docentes usan algunas las tecnologías de comunicación e información para sus clases según la visión del rector.

La calificación obtenida es de 2,59/2,94 que es excelente, contraponiéndose a los supuestos de la investigación.

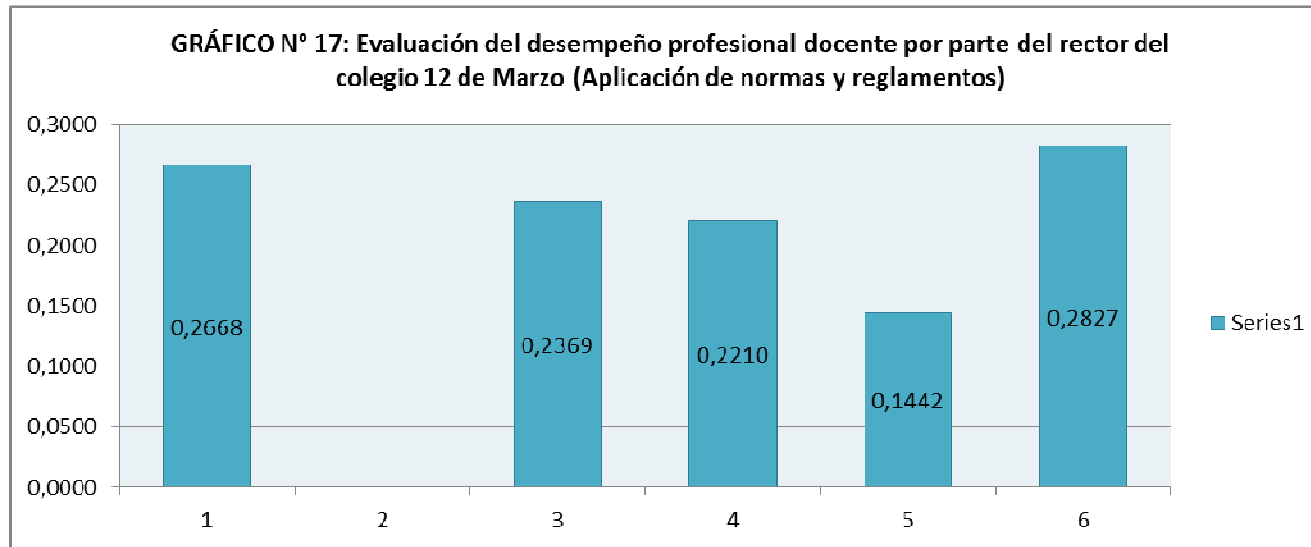
Por lo que se interpreta que en esta institución se brinda educación de calidad a pesar que los maestros sólo en ocasiones utilizan las tecnologías de información y comunicación como herramientas para la enseñanza aprendizaje.

Tabla 17

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
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	3,536	7,670	42	11,206	0,2668
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,148	6,851	2,950	42	9,949	0,2369
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	9,282	0	42	9,282	0,2210
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	1,48	1,48	1,326	1,770	42	6,056	0,1442
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	1,547	10,325	42	11,872	0,2827
TOTAL	---	---	---	---	---	---	48,365	1,1515



Fuente: Rector del Colegio Nacional 12 de Marzo

Elaboración: Universidad Técnica Particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La tabla y gráfico nos revelan que de manera general los maestros del plantel 12 de Marzo conocen las normas y reglamentos y que los aplican en su desempeño profesional, esta visión es reiterativa tanto en la autoevaluación, coevaluación y la presente evaluación del directivo, por lo que se podría colegir, que en este aspecto si se cumplen con los estándares de calidad educativa y que la institución brinda una educación de calidad.

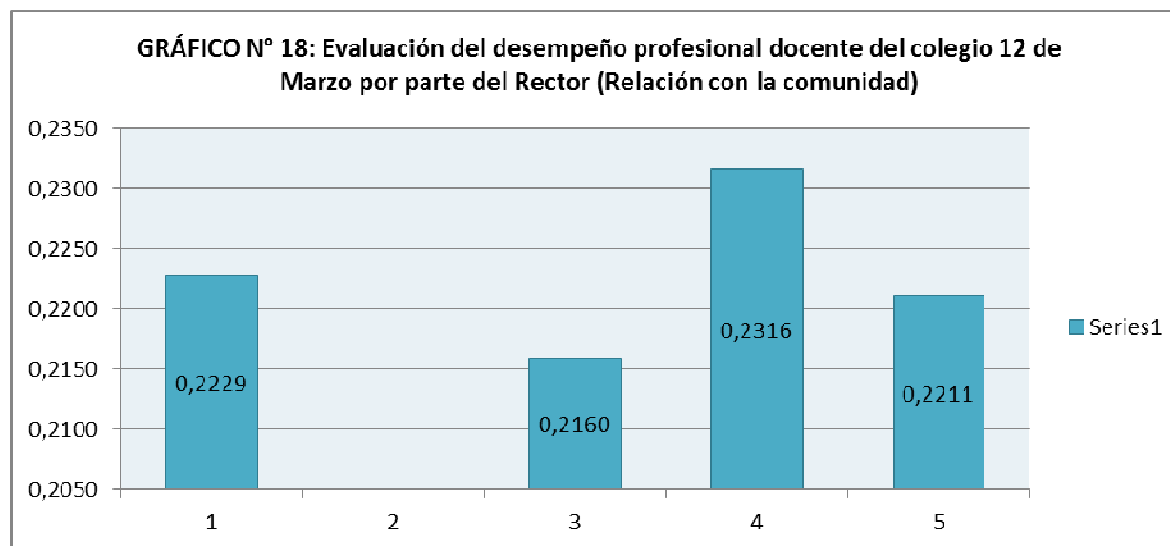
La calificación obtenida en esta dimensión 1,15/1,47 equivalente a excelente se contrapone a los supuestos de esta investigación

Tabla 18

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,592	7,293	1,475	42	9,36	0,2229
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	1,48	5,525	2,065	42	9,07	0,2160
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0,148	7,514	2,065	42	9,727	0,2316
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0,74	7,072	1,475	42	9,287	0,2211
TOTAL	---	---	---	---	---	---	37,444	0,8915
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								8,3376



Fuente: Rector del Colegio Nacional 12 de Marzo

Elaboración: Universidad Técnica Particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del análisis de los valores obtenidos en esta dimensión que hay una mayor concentración en la valoración 4 que significa frecuentemente pero que de todas maneras las calificaciones se encuentran dentro de los rangos de muy buena por lo que se deduce que en esta institución se oferta una educación de calidad.

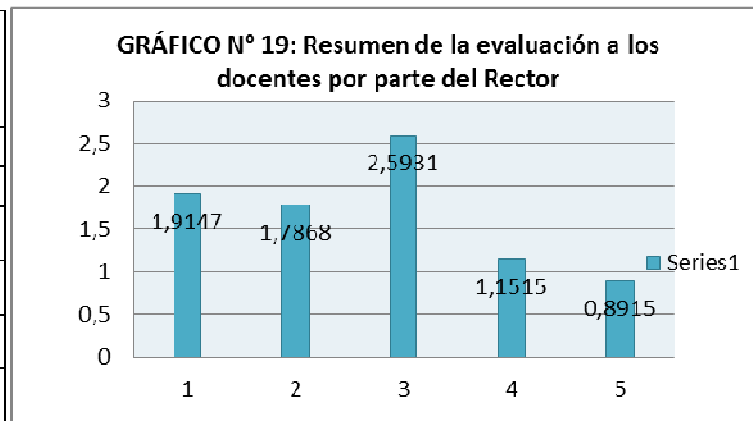
La calificación obtenida es de 0,89/1.18 puntos, reiterando la contraposición con los supuestos asumidos para esta investigación.

TABLA 19**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ**

DURANTE EL AÑO 2012-2013

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: RESUMEN (42 DOCENTES EVALUADOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	PUNTAJE
1. SOCIABILIDAD PEDAGOGICA	1,9147
2. ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	1,7868
3. HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS	2,5931
4. APLICACIONES DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,1515
5. RELACION CON LA COMUNIDAD	0,8915
TOTAL	8,3376

**Fuente:** Rector del Colegio Nacional 12 de marzo**Elaboración:** Universidad Técnica Particular de Loja**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

El promedio de las dimensiones evaluadas nos dan una puntuación de 8,33/10 que reflejan un buen desempeño docente desde la perspectiva de la autoridad, por lo que se puede decir que en la práctica pedagógica y desempeños básicos el docente del colegio 12 de Marzo cumple con los estándares de educación establecidos, contradiciendo una vez más a los supuestos planteados.

A juzgar por estas descripciones la institución brinda una educación de calidad con maestros calificados con un desenvolvimiento muy bueno en las actividades académicas dentro del aula, con visión humanista y que mantiene una buena relación con la comunidad educativa.

Tabla 20

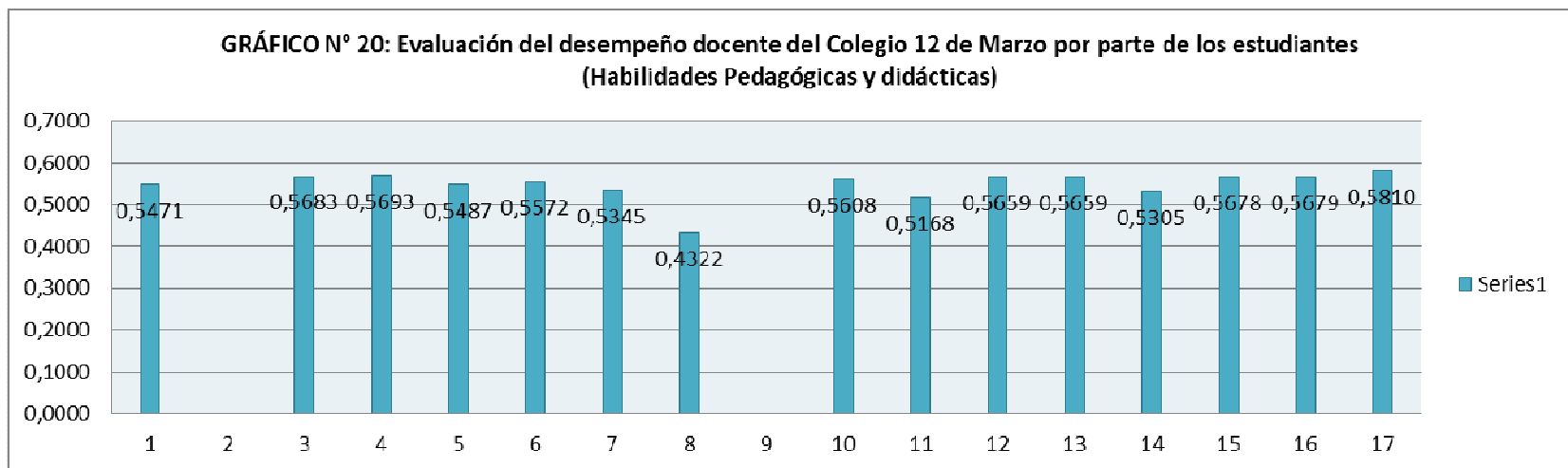
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	2,223	16,81	44,204	122,79	340	186,028	0,5471
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	2,736	12,69	36,494	141,32	340	193,237	0,5683
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	0,342	15,09	47,802	130,34	340	193,576	0,5693
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	2,907	13,03	39,578	131,03	340	186,545	0,5487
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	1,881	10,63	43,176	133,77	340	189,46	0,5572
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	2,223	16,81	48,83	113,88	340	181,736	0,5345
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	5,643	9,947	21,588	109,76	340	146,938	0,4322
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	1,881	13,03	28,27	147,49	340	190,675	0,5608
1.8.2. Sintetizar.	0	2,907	8,232	63,736	100,84	340	175,717	0,5168
1.8.3. Reflexionar.	0	0,342	9,947	31,868	150,23	340	192,391	0,5659
1.8.4. Observar.	0	2,223	6,86	28,27	155,04	340	192,389	0,5659

1.8.5. Descubrir.	0	2,223	11,32	36,494	130,34	340	180,376	0,5305
1.8.6. Redactar con claridad.	0	1,368	10,63	41,12	139,94	340	193,065	0,5678
1.8.7. Escribir correctamente.	0	2,565	8,232	27,242	155,04	340	193,075	0,5679
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	1,026	9,604	27,756	159,15	340	197,538	0,5810
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2792,746	8,2140



Fuente: Estudiantes del Colegio 12 de Marzo

Elaboración: Universidad Técnica Particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

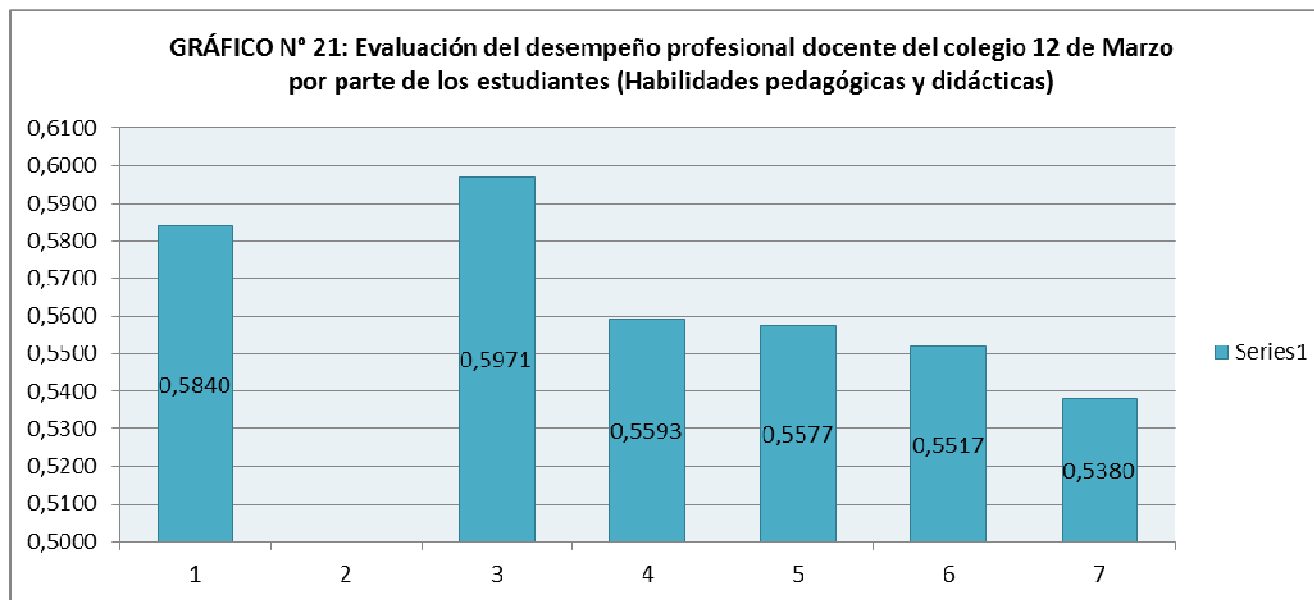
El estudiante es el mejor juez, es quien comparte día a día el proceso de enseñanza aprendizaje con el maestro, por ello su calificación es la más valiosa, en el análisis de la presente tabla se puede deducir que desde la visión de éstos, los docentes de esta institución presentan algunas falencias en la práctica de habilidades pedagógicas y didácticas, entre ellas el poco uso de las tecnologías de información y comunicación, que se ponen de manifiesto en el desarrollo de la clase y que son notorias a la luz de los resultados.

La puntuación asignada en esta dimensión es de 8,21/10,97 puntos que de todas maneras es buena pero que ya reflejan una visión más realista de los hechos y que en la institución hace falta la implementación de las tecnologías en el proceso de enseñanza.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	2,223	8,918	34,438	152,98	340	198,557	0,5840
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	1,026	9,604	29,812	162,58	340	203,024	0,5971
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	3,762	8,918	33,41	144,06	340	190,15	0,5593
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	2,223	9,604	46,774	131,03	340	189,627	0,5577
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	1,368	15,78	38,036	132,4	340	187,58	0,5517
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	2,565	15,78	49,344	115,25	340	182,935	0,5380
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1151,873	3,3879



Fuente: Estudiantes del Colegio 12 de Marzo

Elaboración: Universidad Técnica particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Las variables asignadas a esta dimensión son de enorme importancia para asegurar un aprendizaje eficaz en los alumnos por lo que el docente debe ponerlas en práctica.

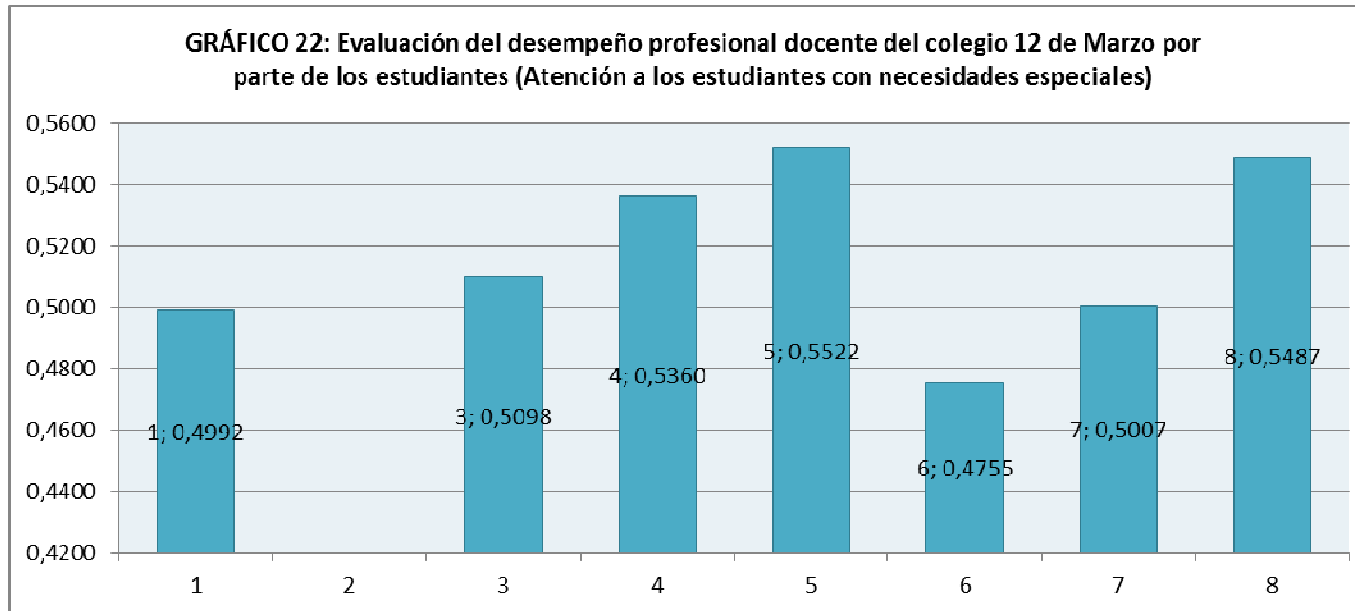
Hay ciertas falencias en algunos docentes del plantel en la aplicación de estas estrategias, como son el aprovechamiento del entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes, que deben ser tomadas en cuenta para la aplicación de correctivos, la puntuación obtenida es 3,3879/4,12 que se ubica en el nivel bueno.

Tabla 22

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	4,959	16,81	45,746	102,21	340	169,726	0,4992
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	2,394	28,81	44,718	97,412	340	173,336	0,5098
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	4,788	10,98	43,69	122,79	340	182,248	0,5360
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	3,078	13,72	32,382	138,57	340	187,752	0,5522
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	4,104	19,89	37,522	100,16	340	161,676	0,4755
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	5,472	18,18	47,802	98,784	340	170,237	0,5007
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	2,565	14,41	44,718	124,85	340	186,541	0,5487
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1231,516	3,6221



Fuente: Estudiantes del colegio 12 de marzo

Elaboración: Universidad Técnica Particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Hay 24 estudiantes que opinan que sus maestros no se preocupan por los estudiantes que faltan y 39 que no recomiendan que los estudiantes con dificultades sean atendidos por especialistas, hay omisiones importantes que dicen mucho de nuestro desempeño.

Las falencias determinadas deben ser corregidas para llegar a la excelencia educativa y cumplir con la tan ansiada educación de calidad.

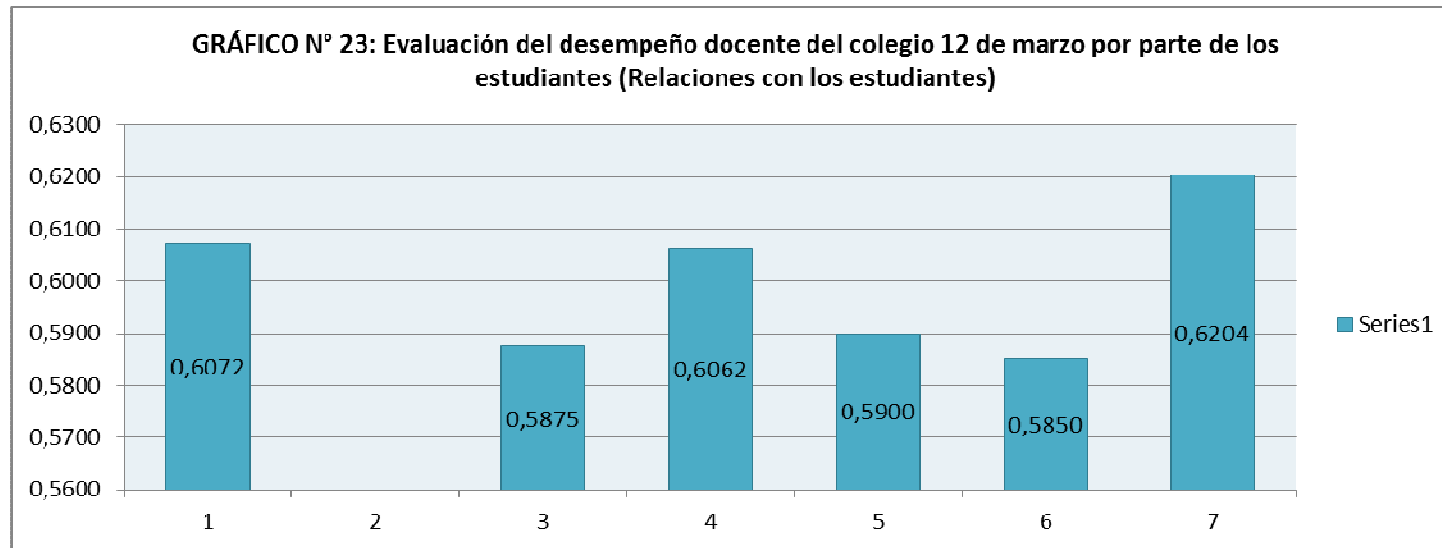
Las calificaciones obtenidas sin embargo no reflejan considerablemente la realidad de estas carencias y se obtiene una calificación de 3,62/4,80, que es muy buena y que se contrapone a los supuestos de la investigación.

Tabla 23

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	0,342	9,604	21,588	174,93	340	206,464	0,6072
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	1,71	8,918	27,242	161,90	340	199,766	0,5875
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	1,197	13,03	23,13	168,76	340	206,117	0,6062
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	2,565	6,86	33,41	157,78	340	200,615	0,5900
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	1,881	7,546	34,438	155,04	340	198,901	0,5850
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	1,368	3,43	21,588	184,53	340	210,92	0,6204
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1222,783	3,5964
PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS								18,8204



Fuente: Estudiantes del Colegio 12 de Marzo

Elaboración: Universidad Particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Se sigue manteniendo una mayor frecuencia en la valoración 5, que es la ideal, sin embargo existe un número pequeño pero representativo de alumnos que califican al docente con la puntuación 1, y esta dimensión tiene que ver con el respeto y las buenas relaciones que el docente debe mantener en el aula, lo que nos indica que hay un problema que resolver. La puntuación alcanzada tal como lo indica la tabla es de $3,5964/4.11$ que es muy buena y que contradice los supuestos de la investigación.

TABLA 24

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO
DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

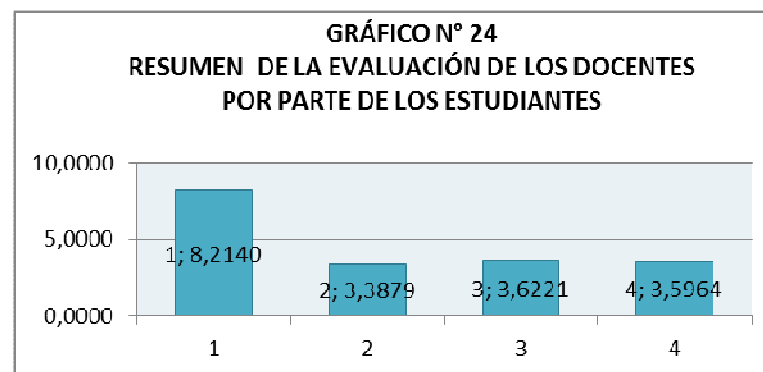
DURANTE EL AÑO 2012-2013

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: RESUMEN (340 ESTUDIANTES EVALUADORES)

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	PUNTAJE
1. HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS	8,2140
2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGOGICAS	3,3879
3. ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	3,6221
4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES	3,5964
TOTAL	18,8204

Fuente: Estudiantes del Colegio 12 de Marzo

Elaboración: Universidad Técnica Particular de Loja



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La evaluación de los alumnos constituye el instrumento de evaluación más significativo, ya que su visión nos permite hacer un análisis del verdadero desempeño del maestro visto desde la perspectiva del principal actor del proceso de enseñanza aprendizaje.

La tabla de resumen aunque en su promedio resulta con una equivalencia muy buena de 18,82/24, ya permite detectar ciertas falencias en el desempeño de algunos maestros sobre todo en lo que tiene que ver con las habilidades pedagógicas y didácticas, hace falta entonces ligar el interés del estudiante con los conocimientos que se pretende transmitir, así como también establecer en el aula un clima de libertad que les permita a los estudiantes determinar las condiciones y los fines de su propio trabajo.

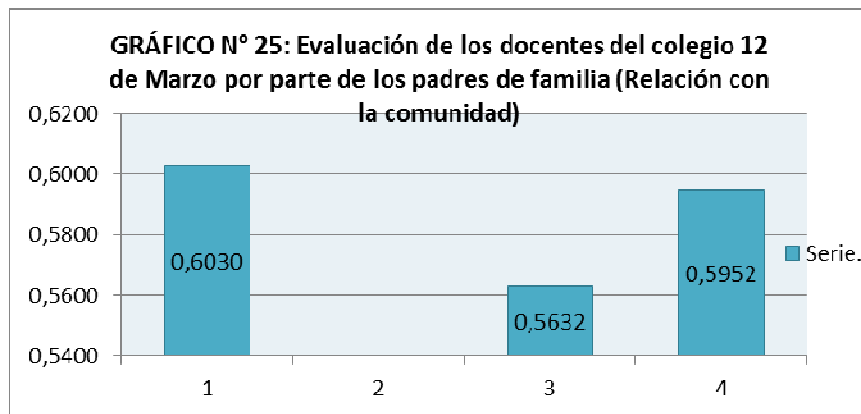
Tabla 25

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIJEJO PROVINCIA DE MANABÍ

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES (16 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	4,431	17,68	37,92	70,812	217	130,845	0,6030
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	5,908	17,68	35,392	63,225	217	122,207	0,5632
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	4,431	14,74	44,24	65,754	217	129,16	0,5952
TOTAL	---	---	---	---	---	---	382,212	1,7613



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del análisis de esta tabla se desprende que entre 21 a 28 padres opinan que hay poca planificación y realización de actividades conjuntas entre padres, alumnos y docentes, así como también poca colaboración en el desarrollo de actividades en favor de la comunidad y que no se contribuye para una relación armónica entre los miembros de la comunidad educativa.

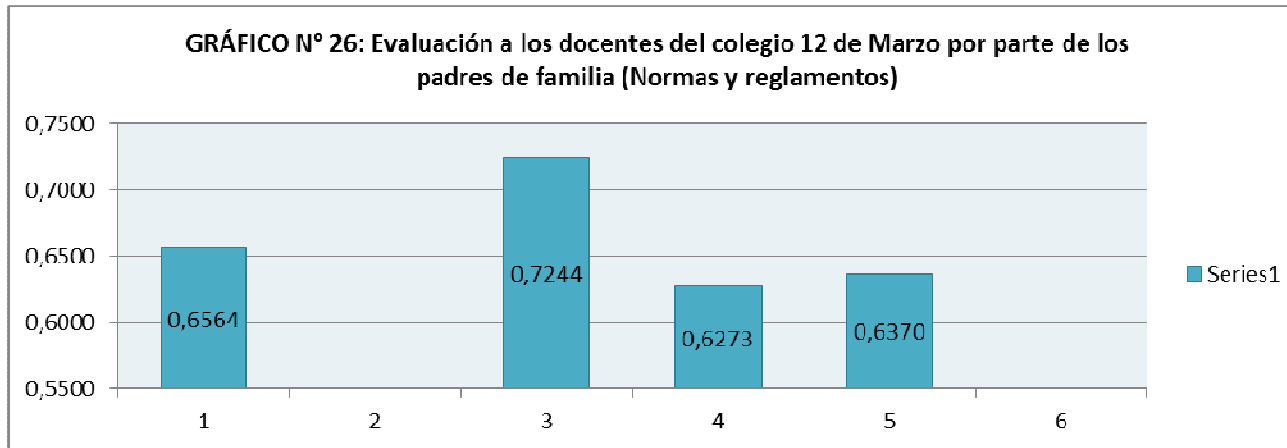
De todas formas hay una mayor concentración de frecuencia en la calificación 5 y por tanto el promedio es de 1,76/2.53 puntos que equivalen a muy bueno.

Tabla 26

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	2,532	11,79	27,808	100,32	217	142,445	0,6564
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	1,055	5,894	32,232	118,02	217	157,201	0,7244
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	2,954	11,79	35,392	85,986	217	136,12	0,6273
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	4,431	8,841	22,12	102,85	217	138,238	0,6370
TOTAL	---	---	---	---	---	---	574,004	2,6452



Fuente: Padres de familia del colegio 12 de marzo

Elaboración: Universidad Técnica Particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Una gran mayoría de padres de familia opina que los maestros son puntuales en su jornada y que permanecen en la institución durante ella, que son cumplidos a la hora de entregar las calificaciones y que mantienen comunicación con ellos, lo que está de acuerdo con las demandas de calidad en la educación requeridas.

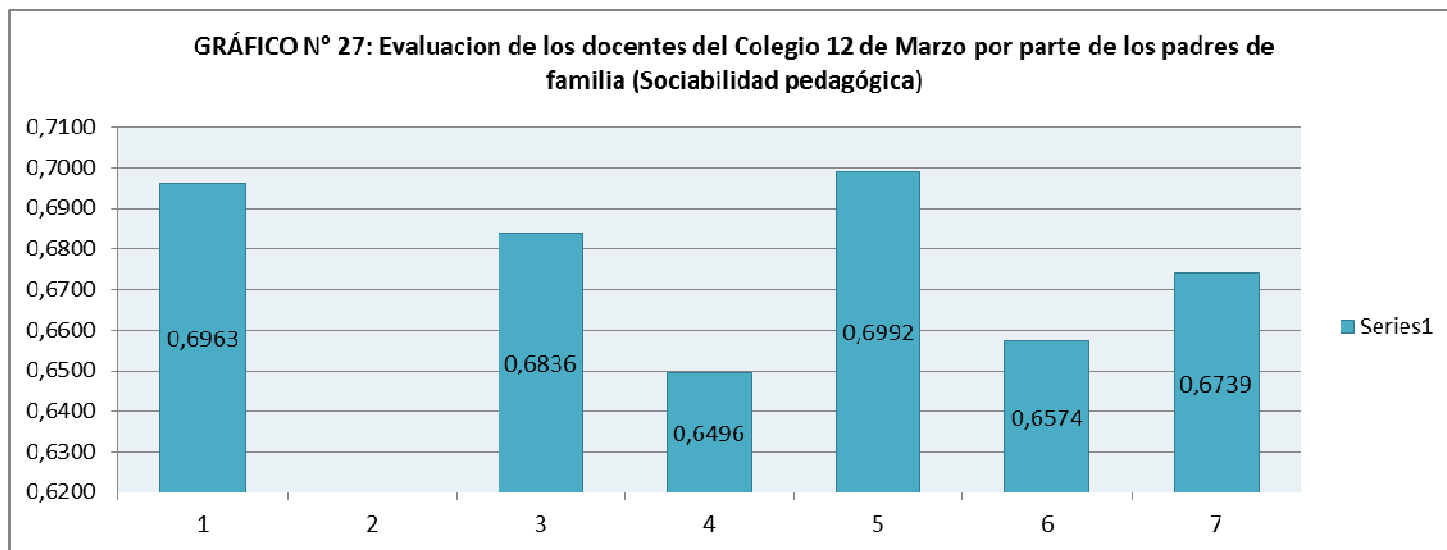
La calificación obtenida es de 2,64/3.37 equivalente a muy buena, que se contrapone a los supuestos de la investigación y que a juzgar por estos resultados en esta dimensión el plantel brinda una educación de calidad.

Tabla 27

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	2,954	7,999	22,12	118,02	217	151,093	0,6963
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	2,954	8,841	30,336	106,22	217	148,349	0,6836
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	2,954	15,58	39,816	82,614	217	140,961	0,6496
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	2,321	5,894	37,288	106,22	217	151,721	0,6992
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	4,431	11,79	35,392	91,044	217	142,655	0,6574
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	2,11	11,79	37,92	94,416	217	146,234	0,6739
TOTAL	---	---	---	---	---	---	881,013	4,0600



Fuente: Padres de familia del colegio 12 de Marzo

Elaboración: Universidad Técnica particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La gran mayoría de padres opina que sus hijos tienen un buen trato de los docentes, que los problemas disciplinarios se resuelven sin agresiones, que el maestro ayuda a mantener un buen ambiente en la clase y que toma en cuenta las sugerencias de sus alumnos, sin embargo hay algunos padres que opinan que los docentes sólo rara vez enseñan a sus alumnos a mantener buenas relaciones entre sus compañeros.

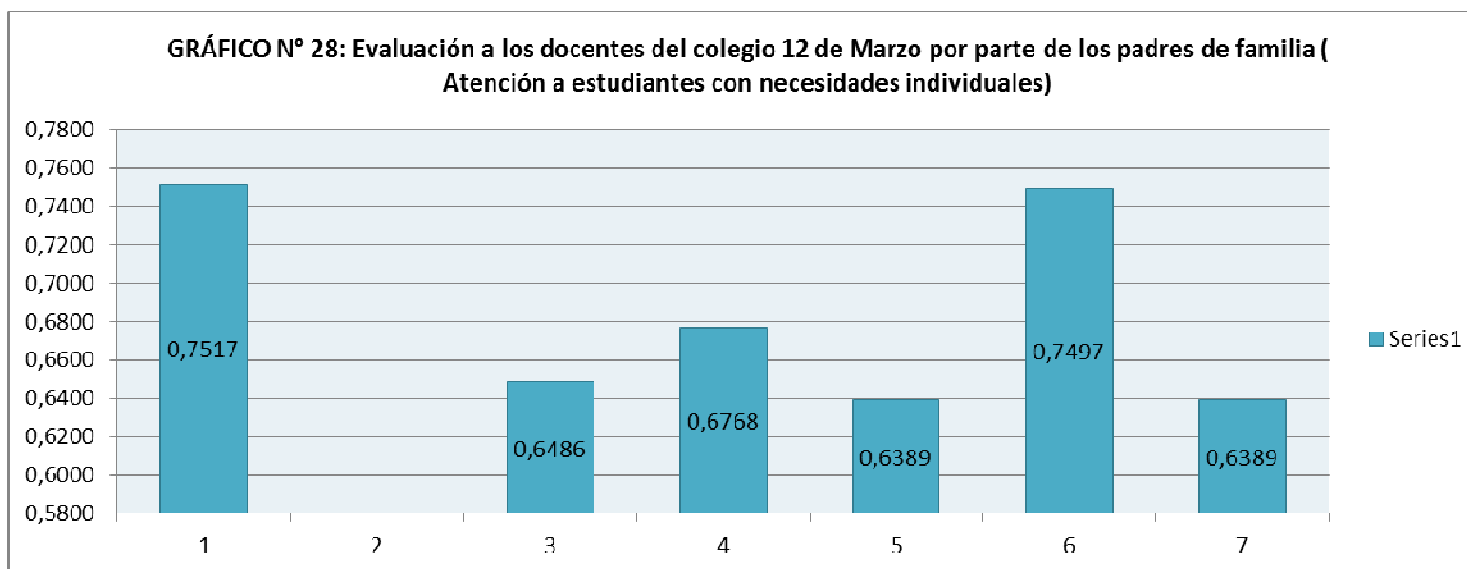
La calificación obtenida para esta dimensión es de 4,06/5,05 equivalente a muy buena, contraponiéndose a los supuestos lo que nos indica que la institución cumple con brindar una educación de calidad con maestros calificados pero que hace falta que enseñen a sus alumnos a mantener una buena convivencia entre ellos.

Tabla 28

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	1,688	2,105	17,696	141,62	217	163,113	0,7517
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	1,055	14,74	57,512	67,44	217	140,742	0,6486
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	1,477	5,894	61,936	77,556	217	146,863	0,6768
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	2,954	8,841	61,936	64,911	217	138,642	0,6389
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	1,055	3,789	22,12	135,72	217	162,687	0,7497
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	2,954	8,841	44,24	82,614	217	138,649	0,6389
TOTAL	---	---	---	---	---	---	890,696	4,1046
PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS								12,5711



Fuente: Padres de familia del Colegio 12 de Marzo

Elaboración: Universidad Técnica Particular de Loja

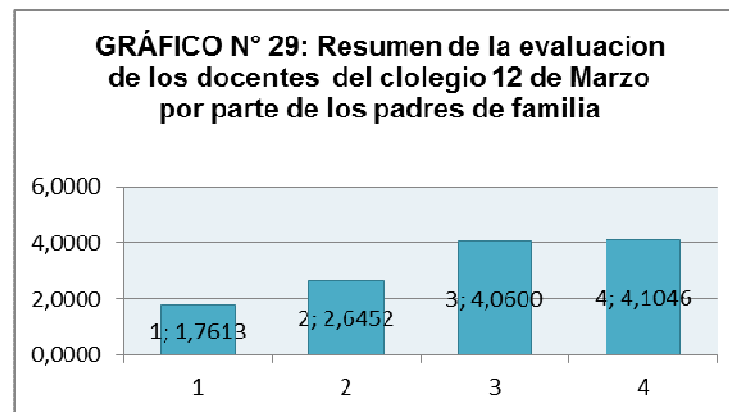
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En esta dimensión podemos observar que 14 padres opinan que los docentes rara vez respetan el ritmo de trabajo de su hijo y que además sólo algunas veces realizan tareas de recuperación, sin embargo podemos ver también que hay una mayor concentración de respuestas entre 4 y 5 lo que les permite alcanzar una buena calificación y situarse dentro de los estándares de calidad requeridos. Con una calificación de 4,1/5.05 de desempeño profesional docente, el centro educativo brinda una educación de calidad con maestros calificados pero que no se está cumpliendo en la medida que se debiera con la educación individualizada que es un estándar requerido para que la educación sea en verdad la deseada.

TABLA 29

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ
DURANTE EL AÑO 2012-2013
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: RESUMEN (217 PADRES DE FAMILIA EVALUADORES)

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	PUNTAJE
1. RELACION CON LA COMUNIDAD	1,7613
2. NORMAS Y REGLAMENTOS	2,6452
3. SOCIABILIDAD PEDAGOGICA	4,0600
4. ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	4,1046
TOTAL	12,5711



Fuente: Padres de familia del Colegio 12 de Marzo

Elaboración: Universidad Técnica particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Otra de las evaluaciones que tienen significatividad por la importancia que tiene su visión es la de los padres de familia, del análisis de los datos recopilados en esta tabla resumen que en los aspectos evaluados como son las relaciones con la comunidad, la sociabilidad pedagógica y la atención a estudiantes con necesidades especiales, algunos maestros no están realizando su labor de acuerdo a las exigencias de la calidad educativa. Sin embargo el resultado promedio es muy bueno alcanzando el 78 % del puntaje máximo, contraponiéndose a los supuestos de la investigación.

Tabla N° 30

MATRIZ DE EVALUACIÓN: OBSERVACIÓN DE CLASE

N°	NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO	NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO	VIVE EN LA COMUNIDAD		¿QUIEN APLICÓ LA FICHA?		ASIGNATURA DE LA HORA OBSERVADA	AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE					
			SI	NO	MAESTRANTE	OTRO		8°	9°	10°	1° BACH	2° BACH	3° BACH.
01	ALAVA PAULINA	12 DE MARZO		X	X		INGLÉS				X		
02	ÁVILA MAGDALENA	12 DE MARZO	X		X		QUÍMICA				X		
03	BARREZUETA ELIZABET	12 DE MARZO		X	X		LENGUAJE	X					
04	BERMÚDEZ BELISARIO	12 DE MARZO		X	X		MATEMÁTICA			X			
05	BOWEN MARTHA	12 DE MARZO	X		X		ED. SEXUAL		X				
06	BURGOS DIANA	12 DE MARZO		X	X		LENGUAJE			X			
07	CALDERÓN PIEDAD	12 DE MARZO		X	X		QUÍMICA						X
08	CASANOVA YESENIA	12 DE MARZO	X		X		LITERATURA				X		
09	CEDEÑO SENIA	12 DE MARZO		X	X		MOD. VENTA					X	
10	CEVALLOS PATRICIA	12 DE MARZO		X	X		ESTADÍSTICA						X
11	CHÓEZ RAMÓN	12 DE MARZO	X		X		INFORMÁTIC						X
12	FARFAN TERESA	12 DE MARZO	X		X		MOD. CONT.						X
13	GARCÍA VIDAL EDITA	12 DE MARZO		X		X	MATEMÁTICA				X		
14	GARCÍA PABLO	12 DE MARZO	X		X		ED. SEXUAL			X			
15	LUCAS CÉSAR	12 DE MARZO		X	X		ED. MUSICAL				X		
16	MACÍAS ROLANDO	12 DE MARZO		X	X		INGLÉS					X	
17	MENDOZA CARLOS	12 DE MARZO		X	X		CC NN		X				
18	MENDOZA KENYS	12 DE MARZO		X	X		HIISTORIA					X	
19	MENDOZA MARGARITA	12 DE MARZO		X	X		CC NN			X			
20	MESÍAS LIRIA	12 DE MARZO	X		X		CC NN	X					
21	MONTESDEOCA ELSA	12 DE MARZO		X	X		INGLÉS		X				
22	MOREIRA KAREN	12 DE MARZO	X		X		MOD. COM.						X

MATRIZ DE EVALUACIÓN: OBSERVACIÓN DE CLASE

Nº	NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO	NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO	VIVE EN LA COMUNIDAD		¿QUIEN APLICÓ LA FICHA?		ASIGNATURA DE LA HORA OBSERVADA	AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE					
			SI	NO	MAESTRANTE	OTRO		8º	9º	10º	1º BACH	2º BACH	3º BACH.
23	NEVÁREZ EULALIA	12 DE MARZO	X		X		MATEMÁTICA					X	
24	OLMEDO ANDREA	12 DE MARZO		X	X		DIBUJO	X					
25	PINARGOTE ROSARIO	12 DE MARZO		X	X		BIOLOGÍA					X	
26	PONCE IRMA	12 DE MARZO		X	X		CULTURA FIS						X
27	PONCE VICENTE	12 DE MARZO	X		X		FÍSICA				X		
28	PRIAS DOLORES	12 DE MARZO	X		X		PSICOLOGÍA				X		
29	SOLÓRZANO DAVID	12 DE MARZO		X	X		DIB. TEC.				X		
30	SOLÓRZANO LIMBERG	12 DE MARZO		X	X		EE SS					X	
31	SORNOZA DUVAN	12 DE MARZO		X	X		PSICOLOGÍA					X	
32	SUÁREZ ALFONSO	12 DE MARZO		X	X		LITERATURA						X
33	TOLEDO MARÍA	12 DE MARZO		X	X		EE SS				X		
34	VELÁSQUEZ PAULA	12 DE MARZO		X	X		ESTADÍSTICA					X	
35	VÉLIZ MARÍA	12 DE MARZO		X	X		CONTABILID.		X				
36	VEGA LEONARDO	12 DE MARZO		X	X		MATEMÁTICA		X				
37	VITERI DANNY	12 DE MARZO	X		X		CULT. FIS.			X			
38	ZAMBRANO ENRIQUE	12 DE MARZO		X	X		EE. SS.		X				
39	ZAMBRANO FRANCISCO	12 DE MARZO		X	X		INGLÉS						X
40	ZAMBRANO VICENTE	12 DE MARZO		X	X		MATEMÁTICA						X
41	ZAMORA NIEVE	12 DE MARZO		X	X		CONTABIL.	X					
42	ZAVALA MAURO	12 DE MARZO		X	X		INFORMAT.			X			

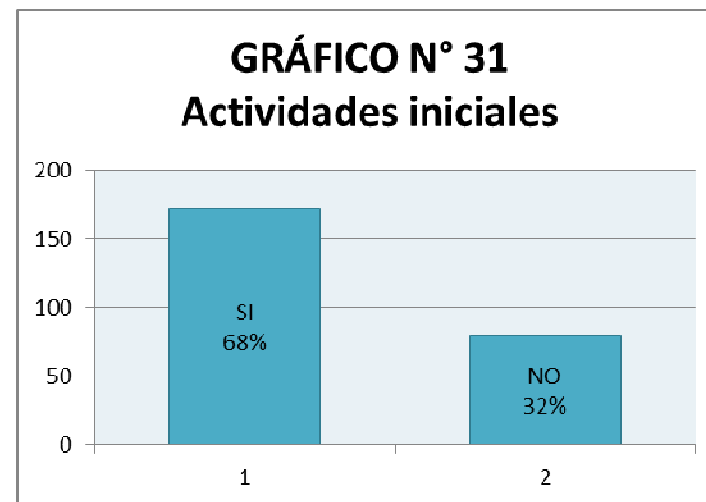
Tabla 31

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

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

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	30	12
2. Inicia su clase puntualmente.	36	6
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	20	22
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	16	26
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	40	2
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	30	12
Total respuestas	172	80
Puntaje total.	215,00	0,00
Puntaje promedio.	5,1190	0,00



Fuente: Maestrante Elaboración: UTP

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La actuación del docente dentro del aula es determinante en la enseñanza aprendizaje, de ella depende la formación integral del alumno. Las actividades iniciales definen los objetivos del tema de clase y anuncian el nuevo conocimiento que se va a integrar. En la observación de la clase de los docentes del colegio nacional 12 de Marzo realizada por el maestrante se pudo detectar que una de las falencias es que no se da a conocer el objetivo de la clase al estudiante, con lo cual se priva al mismo de una de las motivaciones más importantes que tiene el aprendizaje. Dentro de estos criterios se alcanza el 68 % de respuestas positivas con lo cual se obtiene una calificación buena.

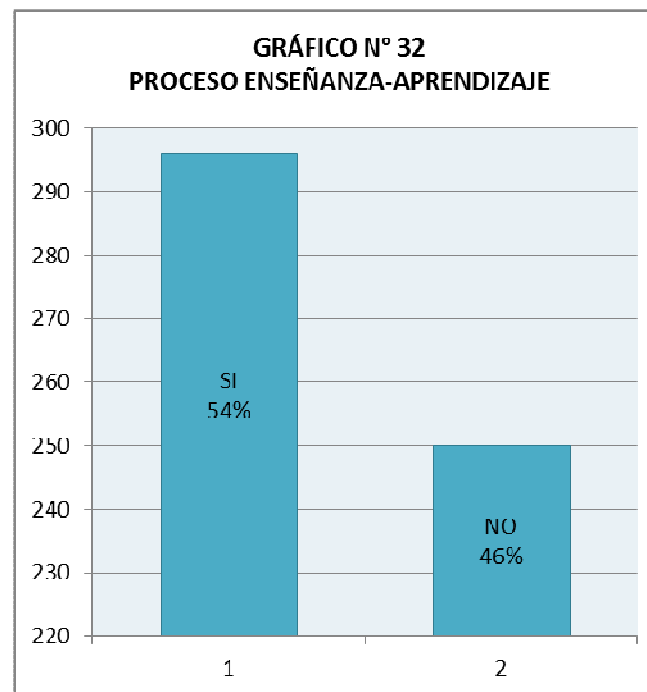
Tabla 32

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE 16.25PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	34	8
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	20	22
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	4	38
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	28	14
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	2	40
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	20	22
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	25	17
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	30	12
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	28	14
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	20	22
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	25	17
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	30	12
13. Envía tareas	30	12
Puntaje total.	370	0
Puntaje promedio.	8,8095	0,00



Fuente: Maestrante de la UTPL
Elaboración: UTPL

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La fase que corresponde al proceso de enseñanza aprendizaje, es la más importante, puesto que aquí es donde se adquiere el conocimiento y depende de la habilidad del docente, de cómo maneja el grupo, de las estrategias metodológicas que emplea para que los objetivos planteados se cumplan. En esta fase se pueden detectar dos grandes falencias que tienen los docentes del colegio Nacional 12 de Marzo en lo que tiene que ver con relacionar el tema con la realidad del entorno en que viven los estudiantes y en la de asignar actividades alternativas para que los estudiantes avancen más rápido. La calificación positiva alcanza solo un 54 %, que es preocupante dada la importancia mencionada de esta fase. Por lo que a juzgar por estos datos el plantel educativo no se estaría cumpliendo con la tan ansiada educación de calidad.

Tabla 33

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

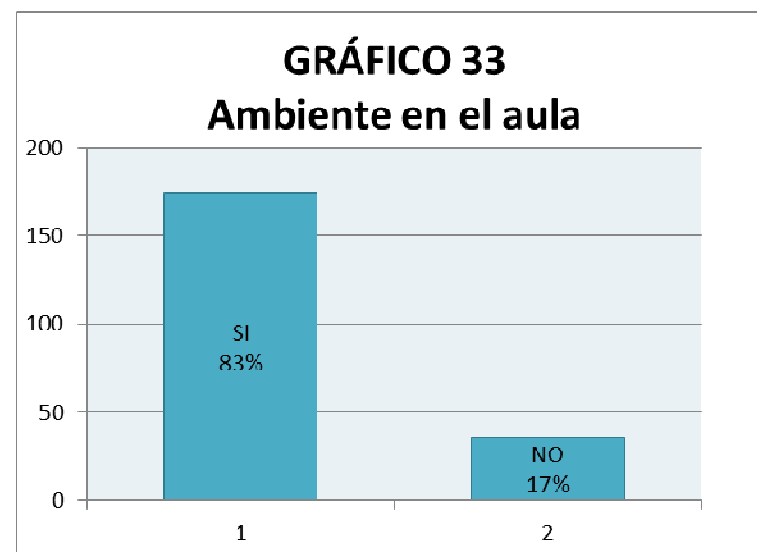
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	30	12
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	42	0
3. Valora la participación de los estudiantes.	34	8
4. Mantiene la disciplina en el aula.	38	4
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	30	12
Total respuestas	174	36
Puntaje total.	217,5	45,0
Puntaje promedio.	5,1786	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	19,11	-

Fuente: Maestrante de la UTPL

Elaboración: UTPL



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El ambiente que el maestro logre en el aula de clase es otra de las fases de gran importancia en el aprendizaje de los alumnos, ya que todos los individuos deseamos ser respetados, tratados con afecto, que nuestros avances sean reconocidos, de la calidez del maestro depende el éxito de sus enseñanzas. En esta fase se pueden detectar fortalezas en los docentes del Colegio Nacional 12 de Marzo, ya que el trato respetuoso a sus alumnos es del 100%, alcanzando un 83% en el total de esta dimensión que es excelente y a juzgar por estos resultados en esta fase si se estaría cumpliendo con los estándares de calidad educativa.

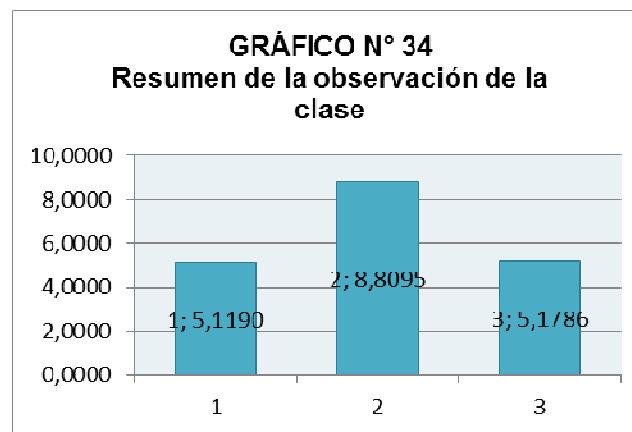
TABLA 34

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

DURANTE EL AÑO 2012-2013

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL MAESTRANTE: RESUMEN DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE (42 DOCENTES)

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	PUNTAJE
1. ACTIVIDADES INICIALES	5,1190
2. PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	8,8095
3. AMBIENTE EN EL AULA	5,1786
TOTAL	19,11



Fuente: Maestrante

Elaboración: Universidad Técnica Particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El desempeño docente en cuanto a su desenvolvimiento en el aula durante el proceso enseñanza aprendizaje se detectó algunas debilidades acentuadas en relacionar el tema con la realidad que vive el estudiante en su entorno y a designar actividades alternativas para hacer más eficiente su labor, pero también se detectó fortalezas como la presentación del tema de clase, dominar el tema y mantener un buen ambiente en el aula con un trato afectuoso y conservando un marco de respeto hacia sus alumnos. La calificación obtenida de 19.11/30 refleja estas novedades encontradas. Con estas descripciones el plantel en cuanto al desempeño docente en el desarrollo de la clase en el aula alcanza un 63,7 % del nivel óptimo, con lo cual ya se detectan falencias en la educación que brinda.

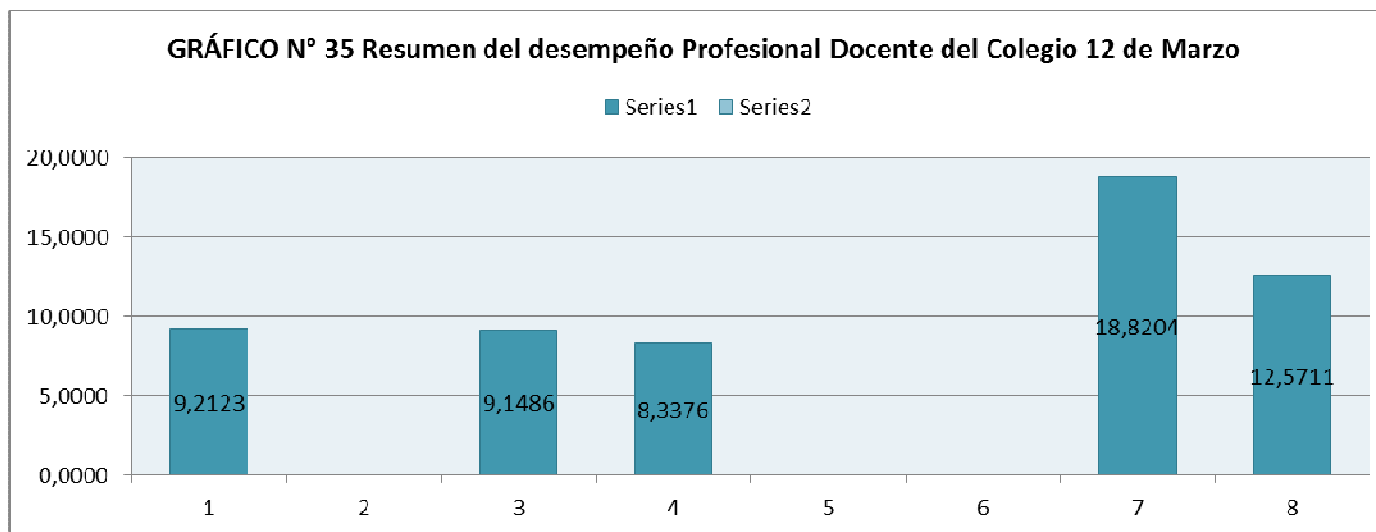
Tabla 35

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE:

(16/ 100 PTOS)

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	9,2123		
Coevaluación de los docentes	9,1486		
Evaluación de los docentes por los Directivos (Rector o Director, Vicerrector o Subdirector, y 3 Vocales Consejo Directivo o Técnico)	8,3376		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	18,8204		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	12,5711		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	58,0900		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	19,1071		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	77,1971	A	EXCELENTE



Fuente: Docentes del colegio 12 de Marzo

Elaboración: Universidad Particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La tabla resumen de las calificaciones de los distintos instrumentos aplicados al desempeño docente nos dan como resultado una calificación promedio de 77,19 equivalente a excelente, por lo que se puede deducir que éste está enmarcado dentro de los estándares de calidad señalados por el Ministerio de Educación y Cultura y que se contrapone al supuesto de la investigación el cual determina lo siguiente: **“El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene característica de deficiente, en función de los estándares de calidad”.**

Tabla 36

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

AUTOEVALUACIÓN(Los Directivos son: Rector; Vicerrector; e Inspector General = 3) (20.00 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

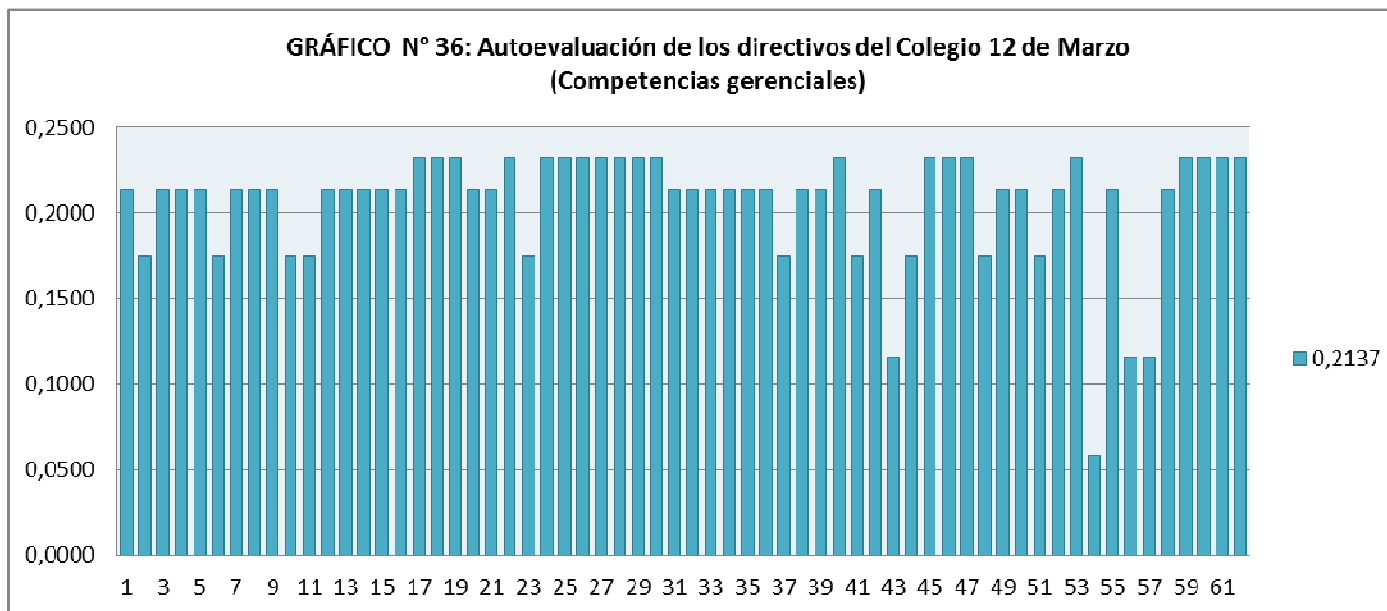
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,525	0	3	0,525	0,1750
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,525	0	3	0,525	0,1750
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137

1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0,525	0	3	0,525	0,1750
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0,525	0	3	0,525	0,1750
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,2330
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,2330
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,2330
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,2330
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,525	0	3	0,525	0,1750
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,2330
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,2330

1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,2330
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,2330
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,2330
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,2330
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,2330
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,525	0	3	0,525	0,1750
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,2330
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,525	0	3	0,525	0,1750

1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0,348	0	0	3	0,348	0,1160
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0,525	0	3	0,525	0,1750
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,2330
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,2330
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,2330
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,525	0	3	0,525	0,1750
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0,525	0	3	0,525	0,1750
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,2330
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0,174	0	0	0	3	0,174	0,0580
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137

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	0,348	0	0	3	0,348	0,1160
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,348	0	0	3	0,348	0,1160
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,2330
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,2330
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,2330
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,2330
TOTAL	---	---	---	---	---	---	39,037	13,0123



Fuente: Directivos del Colegio 12 de marzo

Elaboración: Universidad Técnica particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del análisis de la tabla correspondiente a la autoevaluación en la dimensión de competencias gerenciales, las autoridades se autocalifican con 4 y 5 y sólo en lo concerniente a la coordinación y orientación que deben hacer con el comité de padres de familia para ejecutar y el administrar en forma óptima los recursos se asignaron la calificación de 3, o sea que sólo algunas veces ejecutan esta acción, y en la corresponsabilidad que tienen las autoridades con el manejo, uso y mantenimiento de libros y registros contables se califican con 2 o sea rara vez. La calificación obtenida es de 13,01/14,65 correspondiente a excelente.

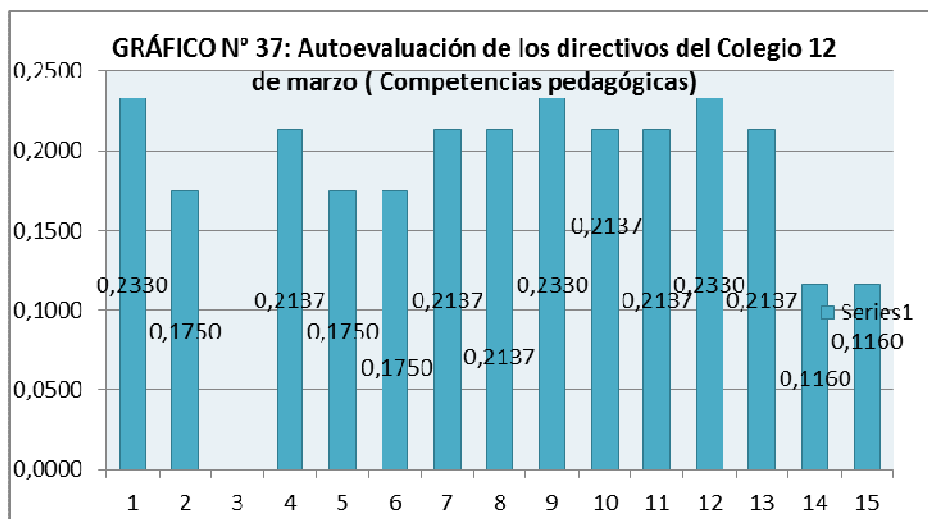
Tabla 37

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,2330
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,525	0	3	0,525	0,1750
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,525	0	3	0,525	0,1750
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,525	0	3	0,525	0,1750
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137

2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,2330
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,2330
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,348	0	0	3	0,348	0,1160
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,348	0	0	3	0,348	0,1160
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,214	2,7380



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En esta dimensión las autoridades se autocalifican con puntuaciones de 4 y 5 y sólo en dos de las 14 variables se califican con 3. Por lo que se considera que a juzgar por estas descripciones que en el centro educativo si se cumplen con las competencias pedagógicas que demandan los estándares de la calidad educativa y contradiciendo los supuestos de la presente investigación.

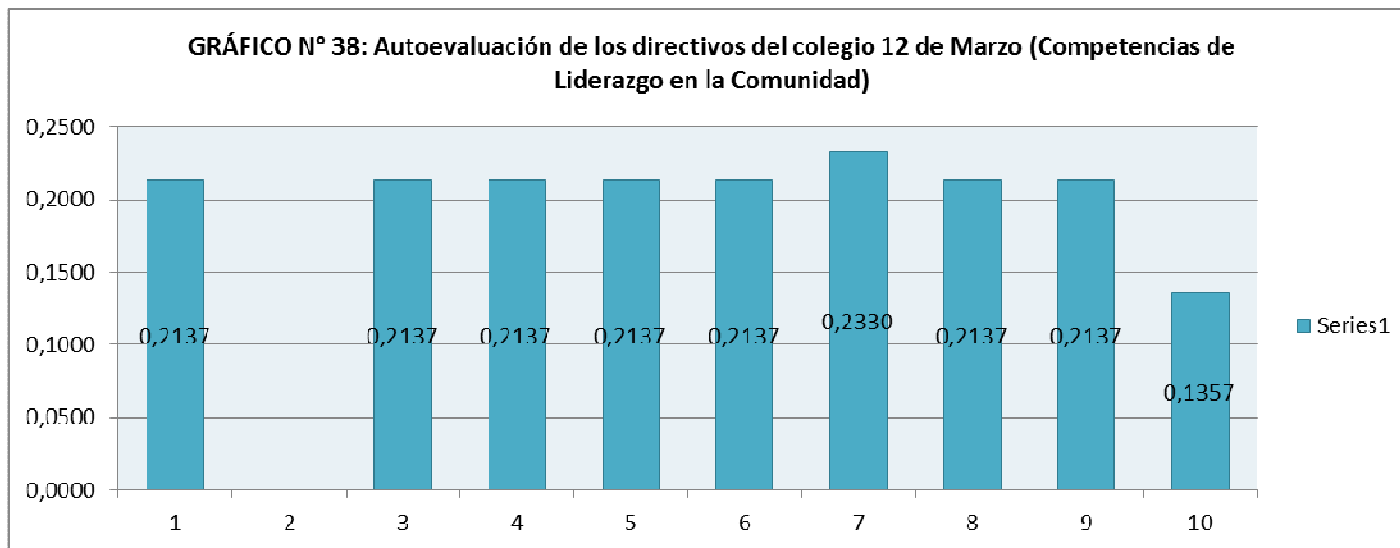
Fuente: Directivos del Colegio 12 de Marzo Elaboración: UTPL

Tabla 38

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,699	3	0,699	0,2330
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,2137
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,232	0,175	0	3	0,407	0,1357
TOTAL	---	---	---	---	---	---	5,593	1,8643
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								17,6146



Fuente: Directivos del colegio 12 de Marzo

Elaboración: Universidad Técnica Particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

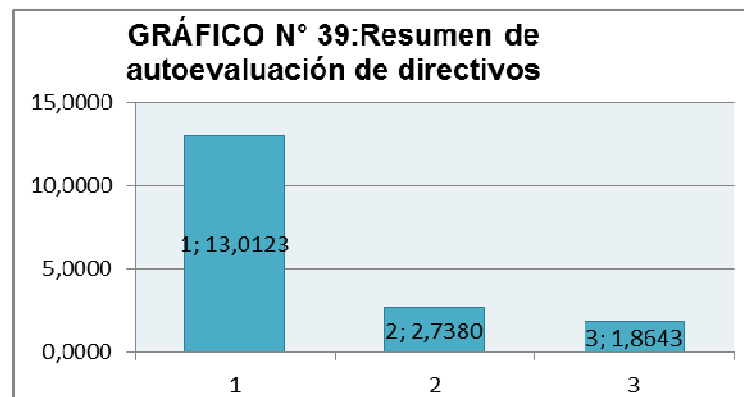
En esta dimensión también las valoraciones que se asignan los directivos fluctúan entre 4 y 5, solamente en lo que tiene que ver con la promoción de actividades socioculturales y educativas 2 de las autoridades se califican con 2, por lo que se interpreta que en general, los mismos consideran que sí cumplen con las competencias de liderazgo en la comunidad pero que les falta promover más actividades que fomenten la cultura y las relaciones sociales.

La puntuación obtenida es de 1,86/2,09 equivalente a muy buena con estas descripciones el centro educativo en lo que tiene que ver al desempeño directivo está dentro de los estándares de una educación de calidad.

TABLA 39

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ
 DURANTE EL AÑO 2012-2013
 RESUMEN DE AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS (3)

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	PUNTAJE
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	13,0123
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	2,7380
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	1,8643
TOTAL	17,6146



Fuente: Directivos del Colegio 12 de Marzo

Elaboración: Universidad Técnica Particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La evaluación de los directivos se la realiza midiendo 3 dimensiones que tienen que ver con el ejercicio de sus funciones como son las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad. A juzgar por su autoevaluación los directivos creen que su desempeño está acorde con los estándares de calidad requeridos para un buen desempeño, sin embargo una valoración que llama la atención es la corresponsabilidad que la autoridad tiene con el mantenimiento de libros y registros contables se califican con la opción 2, lo que denota un desconocimiento de la ley y los reglamentos que los obliga a dicha corresponsabilidad.

La calificación que se asignan en promedio es de 17,61/20 que es buena y nos da entender que en el plantel educativo se ofrece una educación que está dentro de los estándares de calidad requeridos.

Tabla 40

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO (3 MIEMBROS) (9 CUESTIONARIOS)

(20.00 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

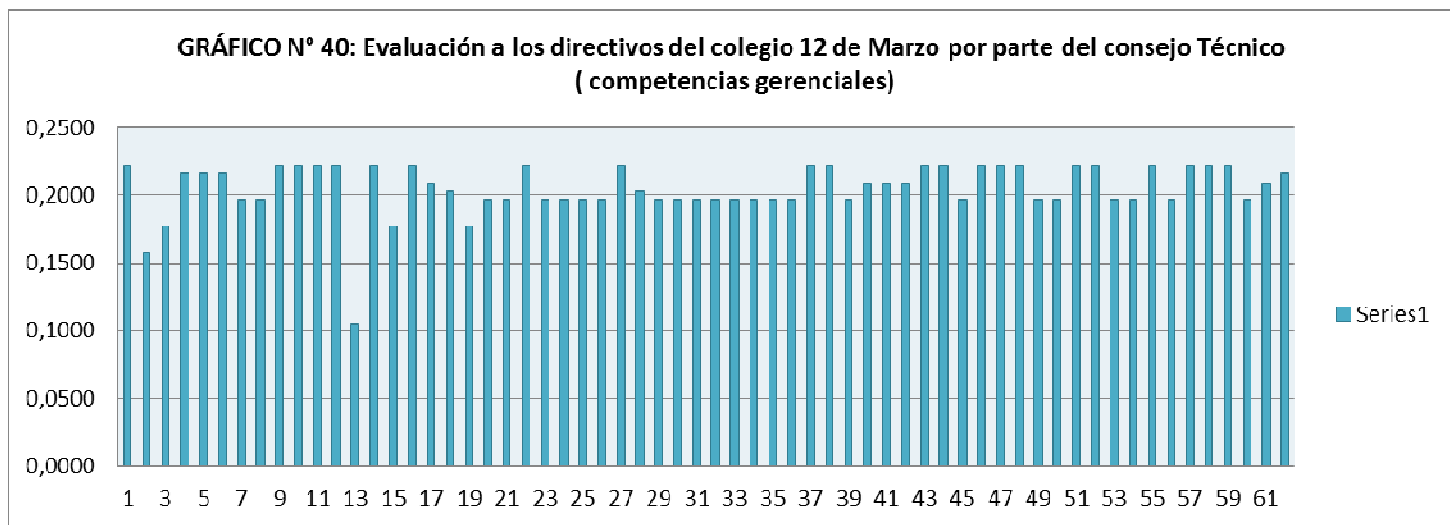
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0,354	1,652	9	2,006	0,2229
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,177	0	0,531	0,708	9	1,416	0,1573
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,354	0,531	0,708	9	1,593	0,1770
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0,531	1,416	9	1,947	0,2163
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,531	1,416	9	1,947	0,2163
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0,531	1,416	9	1,947	0,2163
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,118	0,708	0,944	9	1,77	0,1967
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0,354	0	1,416	9	1,77	0,1967
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,354	1,652	9	2,006	0,2229
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,354	1,652	9	2,006	0,2229

1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,354	1,652	9	2,006	0,2229
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,354	1,652	9	2,006	0,2229
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0,354	0	0,354	0,236	9	0,944	0,1049
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,354	1,652	9	2,006	0,2229
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,472	0,177	0,944	9	1,593	0,1770
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,354	1,652	9	2,006	0,2229
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,118	0,354	1,416	9	1,888	0,2098
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,118	0,531	1,18	9	1,829	0,2032
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,059	0,236	0,354	0,944	9	1,593	0,1770
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,236	0,354	1,18	9	1,77	0,1967
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0,236	0,354	1,18	9	1,77	0,1967
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,354	1,652	9	2,006	0,2229
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0,236	0,354	1,18	9	1,77	0,1967
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,236	0,354	1,18	9	1,77	0,1967
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,236	0,354	1,18	9	1,77	0,1967
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,236	0,354	1,18	9	1,77	0,1967

1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,354	1,652	9	2,006	0,2229
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	0,059	0	0,354	1,416	9	1,829	0,2032
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,236	0,354	1,18	9	1,77	0,1967
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,236	0,354	1,18	9	1,77	0,1967
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0,236	0,354	1,18	9	1,77	0,1967
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,236	0,354	1,18	9	1,77	0,1967
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,236	0,354	1,18	9	1,77	0,1967
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,236	0,354	1,18	9	1,77	0,1967
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,236	0,354	1,18	9	1,77	0,1967
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,236	0,354	1,18	9	1,77	0,1967
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,354	1,652	9	2,006	0,2229
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,354	1,652	9	2,006	0,2229
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0,236	0,354	1,18	9	1,77	0,1967
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0,118	0,354	1,416	9	1,888	0,2098
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,118	0,354	1,416	9	1,888	0,2098

1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0,118	0,354	1,416	9	1,888	0,2098
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0,354	1,652	9	2,006	0,2229
1.44 .Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,354	1,652	9	2,006	0,2229
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0,236	0,354	1,18	9	1,77	0,1967
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,354	1,652	9	2,006	0,2229
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,354	1,652	9	2,006	0,2229
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,354	1,652	9	2,006	0,2229
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,236	0,354	1,18	9	1,77	0,1967
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,236	0,354	1,18	9	1,77	0,1967
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,354	1,652	9	2,006	0,2229
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,354	1,652	9	2,006	0,2229
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,236	0,354	1,18	9	1,77	0,1967
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0,236	0,354	1,18	9	1,77	0,1967
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	0,354	1,652	9	2,006	0,2229
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0,236	0,354	1,18	9	1,77	0,1967
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	0,354	1,652	9	2,006	0,2229
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,354	1,652	9	2,006	0,2229

	0	0	0	0,354	1,652	9	2,006	0,2229
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,236	0,354	1,18	9	1,77	0,1967
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	0,118	0,354	1,416	9	1,888	0,2098
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,118	0,177	1,652	9	1,947	0,2163
TOTAL	---	---	---	---	---	---	114,637	12,7374



Fuente: Consejo Técnico del Colegio 12 de Marzo

Elaboración: Universidad Técnica particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El consejo técnico valora el desempeño directivo asignando puntuaciones mayoritariamente de 3, 4 y 5 a excepción de 1.3 que tiene que ver con la rendición de cuentas de su gestión a la comunidad educativa que 3 de sus miembros asignan una calificación de 2, y en la 1.13 que tiene que ver con la transformación de los conflictos en oportunidades de aprendizaje para la convivencia de la comunidad, 6 de sus miembros opina que rara vez se lo realiza. Sin embargo de manera general este estamento considera que las autoridades en lo referente a competencias gerenciales se desempeñan dentro de las exigencias de la calidad educativa obteniendo una calificación de 12,73/14,59 que es muy buena, contradiciendo a los supuestos de la investigación.

Tabla 41

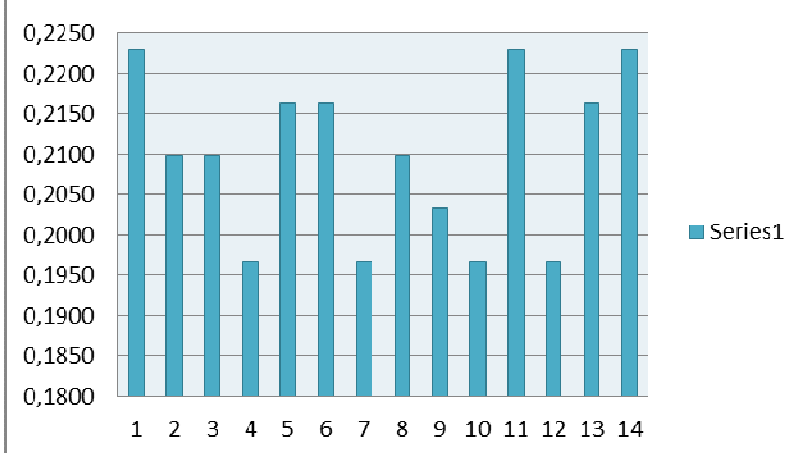
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
2.1.Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,354	1,652	9	2,006	0,2229
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	0,118	0,354	1,416	9	1,888	0,2098
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0,118	0,354	1,416	9	1,888	0,2098
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0,236	0,354	1,18	9	1,77	0,1967
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,118	0,177	1,652	9	1,947	0,2163
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0,118	0,177	1,652	9	1,947	0,2163
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,236	0,354	1,18	9	1,77	0,1967
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,118	0,354	1,416	9	1,888	0,2098
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0,236	0,177	1,416	9	1,829	0,2032
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,236	0,354	1,18	9	1,77	0,1967

2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,354	1,652	9	2,006	0,2229
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,236	0,354	1,18	9	1,77	0,1967
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,118	0,177	1,652	9	1,947	0,2163
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,354	1,652	9	2,006	0,2229
TOTAL	---	---	---	---	---	---	26,432	2,9369

GRÁFICO Nº 41: Evaluación de directivos del colegio 12 de marzo por parte del consejo Técnico (Competencias Pedagógicas)



Fuente: Consejo Técnico del colegio 12 de marzo
Elaboración: Universidad Técnica particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Son reiterativas las calificaciones por parte del Consejo Técnico, con mayores concentraciones de frecuencia en las puntuaciones de 4 y 5 y sólo las alternativas 4, 7, 10 y 12 que tienen que ver con la observación que tienen que hacer los directivos del desarrollo de las clases de los docentes y de la aplicación de la planificación didáctica, así como también de garantizar la matrícula y evitar la deserción escolar les asignan las puntuaciones más bajas.

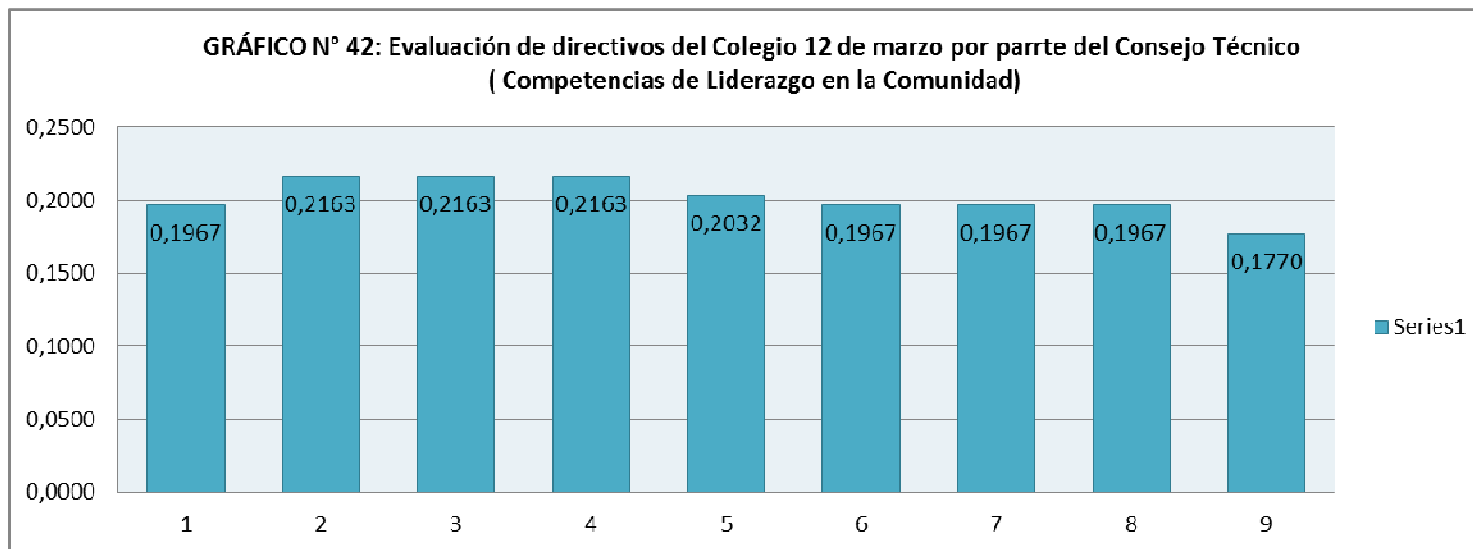
De igual forma se considera que el Consejo Técnico desde su visión cree que el desempeño directivo en lo referente a las competencias pedagógicas es muy bueno, obteniendo una puntuación de 2,94/3,29, lo que contradice los supuestos de la investigación.

Tabla 42

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,236	0,354	1,18	9	1,77	0,1967
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,118	0,177	1,652	9	1,947	0,2163
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,118	0,177	1,652	9	1,947	0,2163
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,531	1,416	9	1,947	0,2163
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,885	0,944	9	1,829	0,2032
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	1,062	0,708	9	1,77	0,1967
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,236	0,354	1,18	9	1,770	0,1967
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,236	0,354	1,18	9	1,770	0,1967
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,059	0,236	0,354	0,944	9	1,593	0,1770
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16,343	1,8159
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								14,5533



Fuente: Consejo Técnico del Colegio Nacional 12 de Marzo

Elaboración: Universidad Técnica Particular de Loja

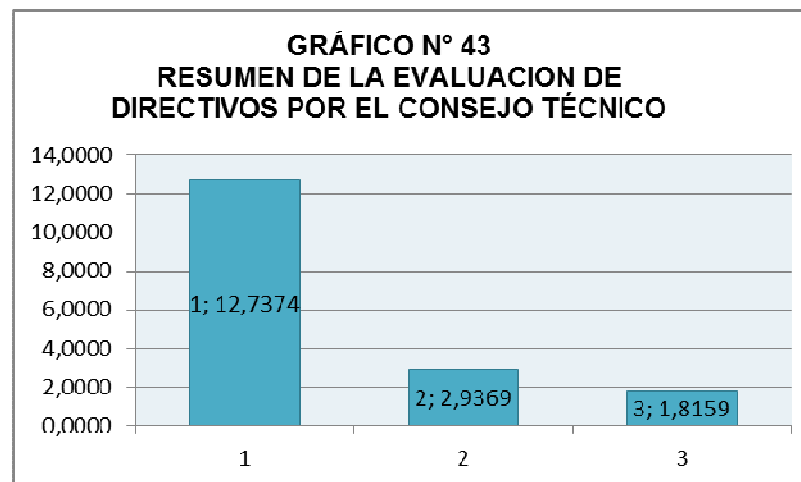
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En las competencias de liderazgo en la comunidad que tienen que ver con las relaciones que las autoridades mantienen en la comunidad educativa, en esta dimensión los miembros del Consejo Técnico los evalúan también con puntuaciones de 4 y 5 considerando que si están cumpliendo con las demandas de una educación de calidad.

Por lo que a juzgar por estas descripciones el centro educativo brinda una educación de calidad enmarcados dentro de los estándares de calidad educativa señalados por el Ministerio de educación y cultura.

TABLA 43
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO
PROVINCIA DE MANABÍ
DURANTE EL AÑO 2012-2013
RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO TÉCNICO

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	PUNTAJE
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	12,7374
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	2,9369
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	1,8159
TOTAL	17,4902



Fuente: Consejo Técnico del Colegio 12 de Marzo
Elaboración: Universidad Técnica Particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los miembros del Consejo Técnico comparten responsabilidades con las autoridades del plantel, ellos realizan su gestión de manera conjunta, por lo tanto su criterio es importante y relevante. A juzgar por la puntuación obtenida ellos estiman que los directivos del Colegio 12 de Marzo están dentro de los estándares de calidad en el desempeño de sus funciones al otorgarles la calificación de 17,49/20, que es excelente y cuyo resultado se contrapone a los supuestos de la investigación y que nos indica que en el plantel educativo 12 de marzo se cumple con los estándares de educación a pesar de que no realizan un seguimiento a las actividades académicas de los docentes del plantel.

Tabla 44

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

(4 MIEMBROS)

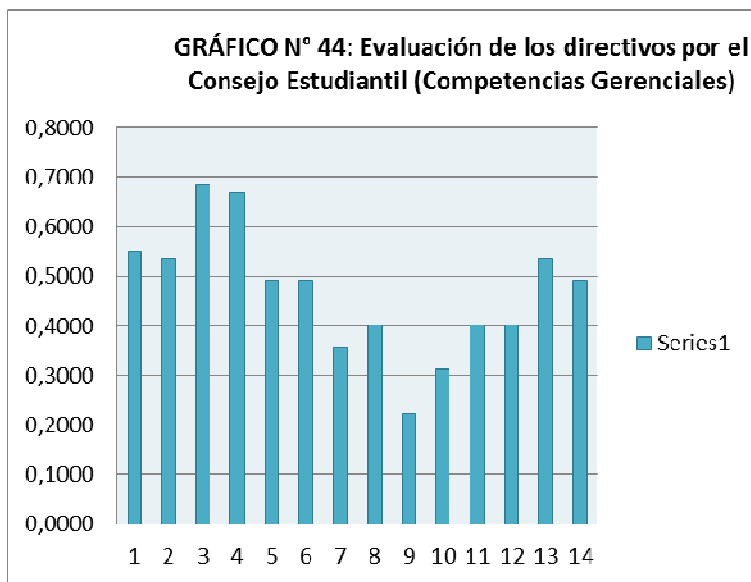
(12 CUESTIONARIOS)

(20.00 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	1,071	2,68	2,860	12	6,611	0,5509
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	1,428	2,144	2,860	12	6,432	0,5360
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	1,072	7,150	12	8,222	0,6852
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	1,608	6,435	12	8,043	0,6703
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	2,142	1,608	2,145	12	5,895	0,4913
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	2,142	1,608	2,145	12	5,895	0,4913
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	2,142	0	2,145	12	4,287	0,3573
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	3,213	1,608	0	12	4,821	0,4018
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	1,074	0	1,608	0	12	2,682	0,2235
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	1,608	2,145	12	3,753	0,3128
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	1,071	1,608	2,145	12	4,824	0,4020

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	1,071	1,608	2,145	12	4,824	0,4020
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	1,071	3,216	2,145	12	6,432	0,5360
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	1,608	4,290	12	5,898	0,4915
TOTAL	---	---	---	---	---	---	78,619	6,5516



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los estándares de gestión de un directivo deben abarcar los procesos y las prácticas institucionales que contribuyan a que toda la comunidad educativa, esto es, docentes, estudiantes, padres de familia y los estamentos que los representan logren una convivencia armónica. Visto desde esta óptica, el gobierno estudiantil a través de sus representantes está facultado para expresar su criterio en cuanto al desempeño que los directivos tienen en una institución.

El consejo estudiantil del colegio 12 de Marzo haciendo uso de esta facultad valora las competencias gerenciales de sus autoridades con una puntuación de 6,55/10 que ya expresa falencias notorias que deben ser revisadas para mejorar su desempeño.

Fuente: Consejo Estudiantil del colegio 12 de Marzo

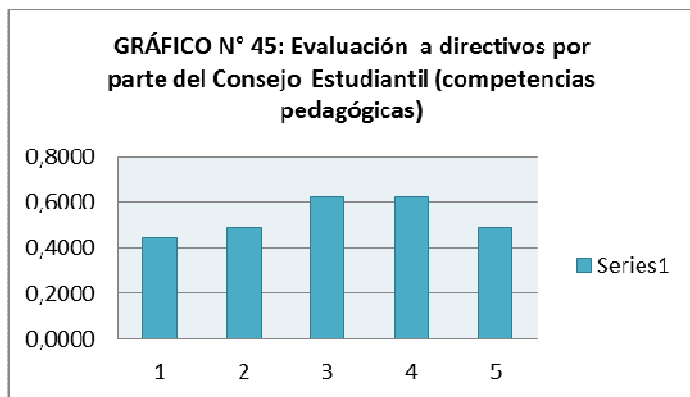
Elaboración: Universidad Técnica particular de Loja

Tabla 45

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	3,213	0	2,145	12	5,358	0,4465
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	2,142	1,608	2,145	12	5,895	0,4913
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	3,216	4,290	12	7,506	0,6255
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	3,216	4,290	12	7,506	0,6255
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	2,142	1,608	2,145	12	5,895	0,4913
TOTAL	---	---	---	---	---	---	32,160	2,6800



Fuente: Consejo estudiantil del Colegio 12 de Marzo

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Las competencias pedagógicas de las autoridades del Colegio Nacional 12 de Marzo, cuantificadas por los miembros del Consejo Estudiantil presentan carencias en cuanto al seguimiento que debe hacer el directivo de sus docentes, para garantizar una educación de calidad, además hace falta que orienten a los padres de familia para dar solución a los problemas de aprendizaje de sus hijos.

La calificación asignada en esta dimensión es de 2,68/3,57 que sigue siendo buena, contraponiéndose a los supuestos.

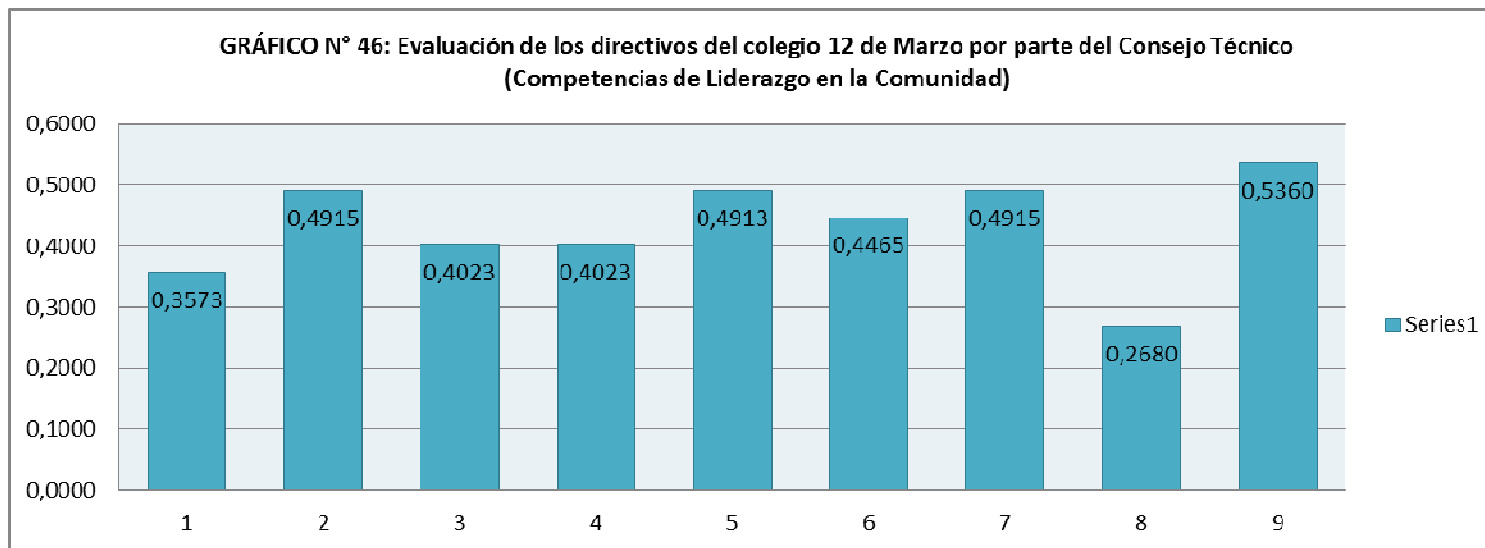
Elaboración: UTPL

Tabla 46

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,537	2,142	1,608	0	12	4,287	0,3573
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,537	0	3,216	2,145	12	5,898	0,4915
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	1,074	0	1,608	2,145	12	4,827	0,4023
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	1,074	0	1,608	2,145	12	4,827	0,4023
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	2,142	1,608	2,145	12	5,895	0,4913
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	3,213	0	2,145	12	5,358	0,4465
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,537	0	3,216	2,145	12	5,898	0,4915
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,537	1,071	1,608	0	12	3,216	0,2680
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	1,071	3,216	2,145	12	6,432	0,5360
TOTAL	---	---	---	---	---	---	46,638	3,8865
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								13,1181



Fuente: Consejo Estudiantil del Colegio 12 de marzo

Elaboración: Universidad Técnica Particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Las competencias de liderazgo son en las que los directivos establecen sus relaciones con la comunidad educativa, propiciando un clima de paz y de respeto mutuo, además promoviendo el desarrollo de actividades para el bien común. Los integrantes del consejo estudiantil creen que estas competencias se las realiza a medias y les asignan una calificación de 3,88/6,43 que es solamente el 60% del nivel deseado, por tanto hace falta mejorar este aspecto para alcanzar la calidad educativa institucional requerido.

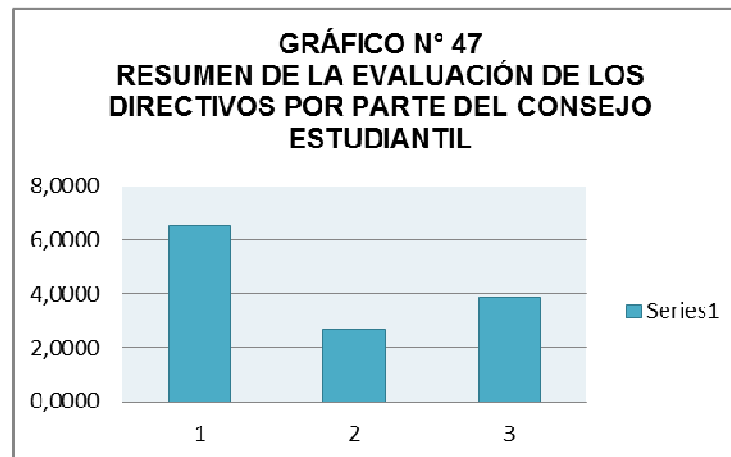
TABLA 47

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ DURANTE EL AÑO 2012-2013
RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	PUNTAJE
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	6,5516
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	2,680
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	3,8865
TOTAL	13,1181

Fuente: Consejo Estudiantil del Colegio 12 de marzo

Elaboración: Universidad Técnica Particular de Loja



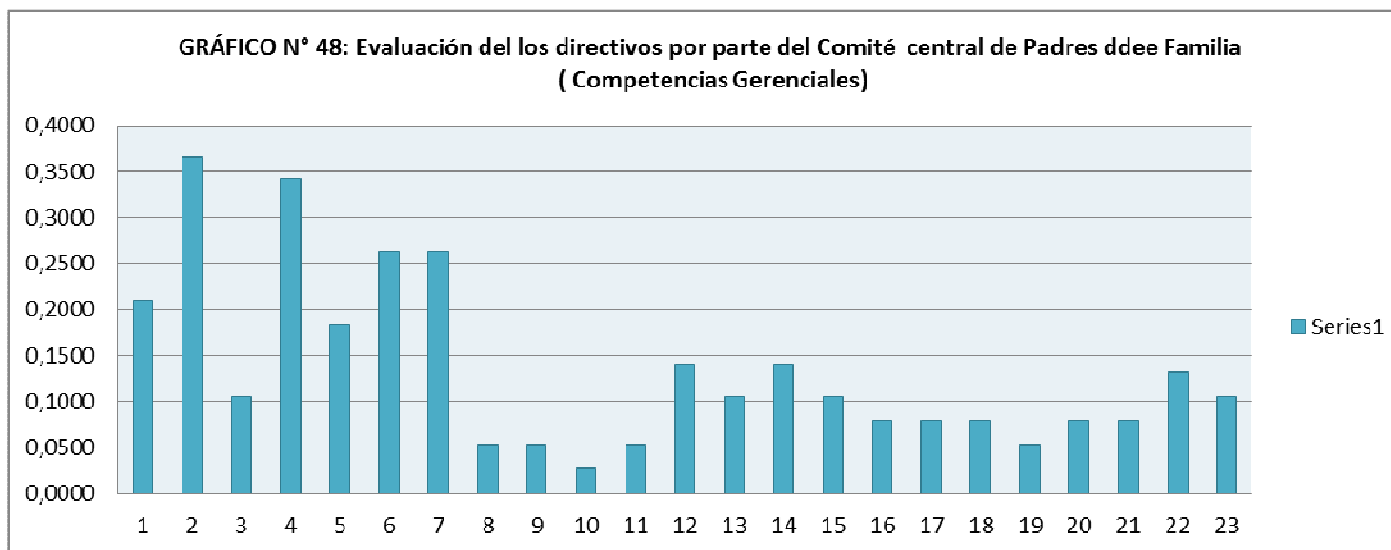
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los estudiantes del Colegio 12 de Marzo tienen una percepción pobre de la gestión directiva de los directivos del plantel asignando calificaciones de 1, 2 y 3 en lo que tiene que ver con la relación con los padres de familia, al apoyo que deben dar a las actividades en beneficio de la comunidad y a aquellas tendientes a generar un clima de paz; en la relación con la comunidad le asignan sólo el 60% del total requerido, lo que se puede evidenciar en los resultados. En promedio el Consejo Estudiantil les asigna una calificación de 13,12/20 lo que equivale a una calificación de desempeño regular que a la luz de estas descripciones no se estaría cumpliendo con una educación de calidad en el centro educativo.

Tabla 48**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ****EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA****(20.00 PTOS)****DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	1,188	0,789	1,176	0	15	3,153	0,2102
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,789	4,704	0	15	5,493	0,3662
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	1,584	0	0	0	15	1,584	0,1056
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	2,367	1,176	1,581	15	5,124	0,3416
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	1,188	1,578	0	0	15	2,766	0,1844
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	3,945	0	0	15	3,945	0,2630
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,66	1,315	1,96	0	15	3,935	0,2623
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,792	0	0	0	15	0,792	0,0528
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,792	0	0	0	15	0,792	0,0528
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,396	0	0	0	15	0,396	0,0264
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,792	0	0	0	15	0,792	0,0528

1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0,792	1,315	0	0	15	2,107	0,1405
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	1,578	0	0	15	1,578	0,1052
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0,792	1,315	0	0	15	2,107	0,1405
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	1,578	0	0	15	1,578	0,1052
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,396	0,789	0	0	15	1,185	0,0790
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	0,396	0,789	0	0	15	1,185	0,0790
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,396	0,789	0	0	15	1,185	0,0790
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,792	0	0	0	15	0,792	0,0528
1.20-Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,396	0,789	0	0	15	1,185	0,0790
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,396	0,789	0	0	15	1,185	0,0790
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	1,98	0	0	0	15	1,980	0,1320
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	1,578	0	0	15	1,578	0,1052
TOTAL	---	---	---	---	---	---	46,417	3,0945



Fuente: Comité Central de Padres de Familia del Colegio 12 de Marzo

Elaboración: Universidad Técnica particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

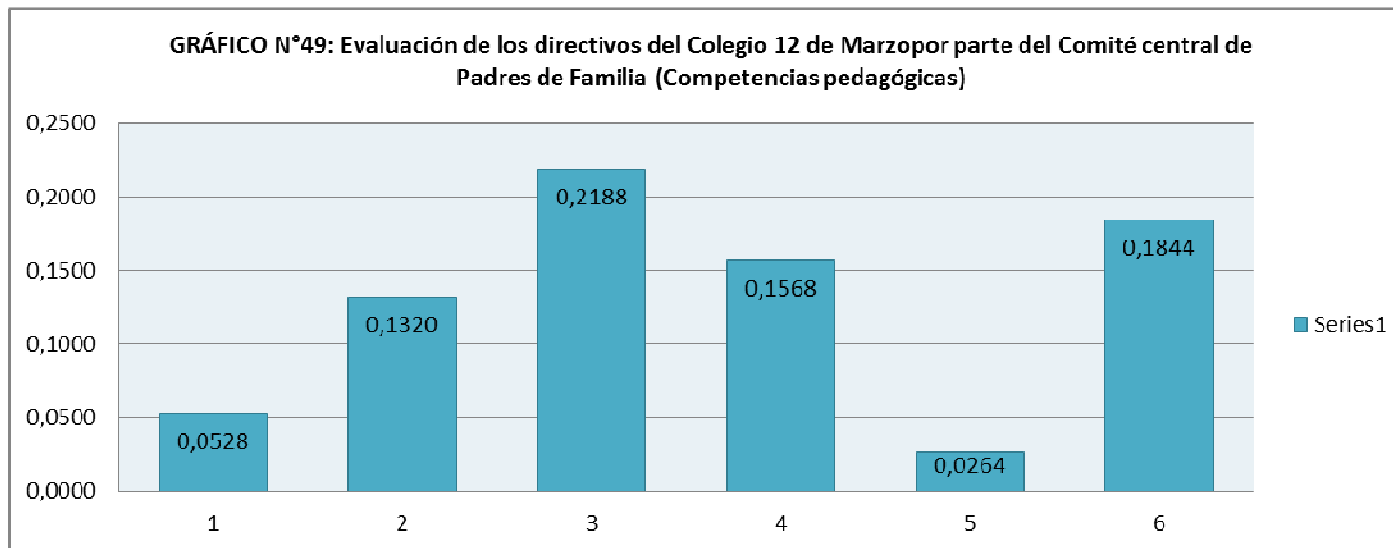
Para alcanzar una educación de calidad es necesaria una identificación de la comunidad de maestros, padres y alumnos con las metas institucionales, la cohesión y la colegiabilidad entre sus miembros, el liderazgo activo y pedagógico del rector, entre otras. Para el Comité Central de Padres de Familia estas características no se están cumpliendo en la institución, lo que se refleja en su puntuación de 3,09/12,10 que señala carencias evidentes en el desempeño profesional directivo, sobre todo en lo que tiene que ver con la participación de los padres de familia en las actividades del plantel y que deben promover las autoridades. Para esta dimensión el desempeño directivo es deficiente por lo que se ratifican los supuestos de la investigación y el centro educativo no estaría brindando una educación de calidad anhelada por la comunidad educativa y del Ministerio de educación y cultura.

Tabla 49

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,792	0	0	0	15	0,792	0,0528
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	1,98	0	0	0	15	1,98	0,1320
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,528	1,578	1,176	0	15	3,282	0,2188
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	2,352	0	15	2,352	0,1568
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,396	0	0	0	15	0,396	0,0264
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	1,188	1,578	0	0	15	2,766	0,1844
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,568	0,7712



Fuente: Comité Central de Padres de Familia del Colegio 12 de Marzo

Elaboración: Universidad Técnica particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Para el Comité Central de Padres de Familia los directivos no realizan sus competencias pedagógicas asignando mayoritariamente calificaciones de 1 y ninguna calificación de 5, por lo que a juzgar por los resultados en el centro educativo no se está cumpliendo con los estándares de educación que señalan la necesidad que los estudiantes logren los aprendizajes esperados, que los actores de las instituciones se desarrollen profesionalmente y que la institución se aproxime a un funcionamiento óptimo; por lo que asignan una puntuación de 0,77/0,3,16, que es una calificación insuficiente con lo que se comprueban los supuestos de la investigación.

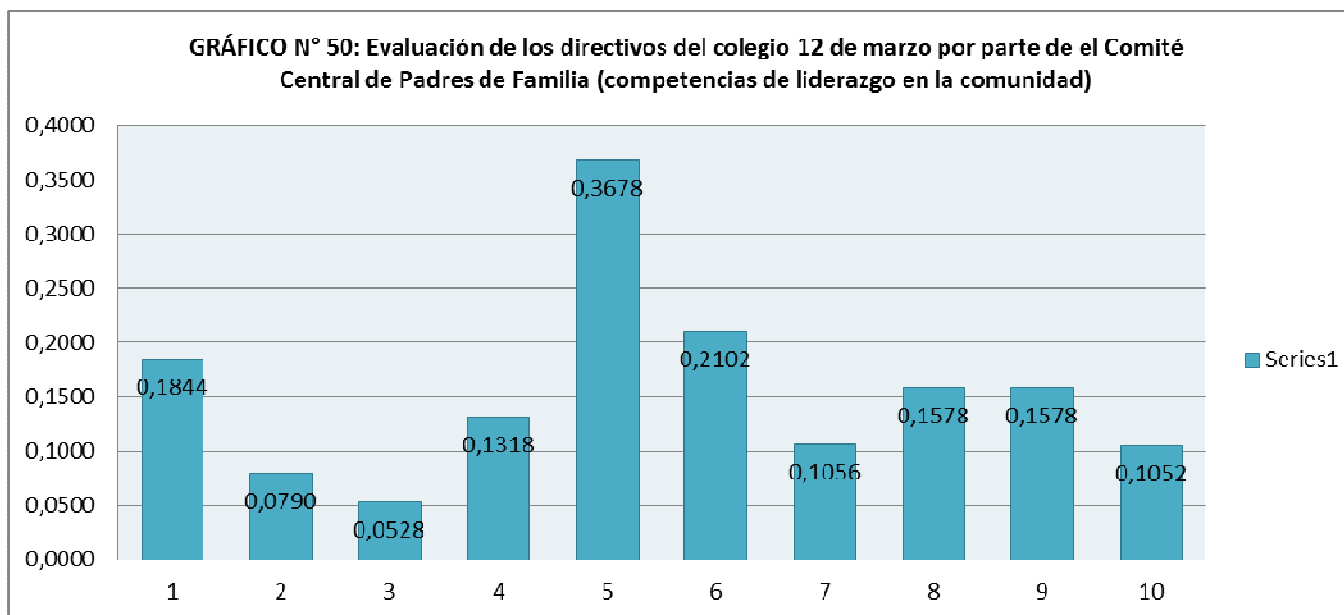
Para el Comité Central de Padres de Familia los directivos no realizan sus competencias

Tabla 50

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	1,188	1,578	0	0	15	2,766	0,1844
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,396	0,789	0	0	15	1,185	0,0790
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,792	0	0	0	15	0,792	0,0528
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	1,188	0,789	0	0	15	1,977	0,1318
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,396	0,526	1,96	2,635	15	5,517	0,3678
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	1,188	0,789	1,176	0	15	3,153	0,2102
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	1,584	0	0	0	15	1,584	0,1056
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	2,367	0	0	15	2,367	0,1578
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	2,367	0	0	15	2,367	0,1578
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	1,578	0	0	15	1,578	0,1052
TOTAL	---	---	---	---	---	---	23,286	1,5524
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								5,4181



Fuente: Comité Central de Padres de Familia del Colegio 12 de Marzo

Elaboración: Universidad Técnica Particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

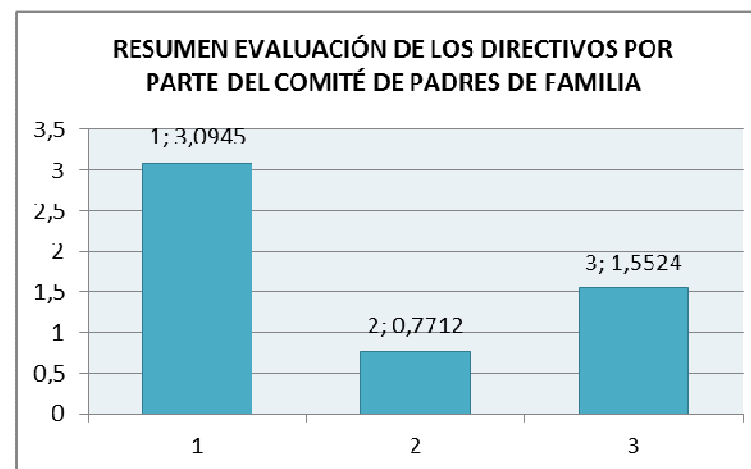
Los valores de la tabla estadística y su correspondiente gráfico nos revelan que para el comité de padres de familia los directivos no cumplen con las competencias de liderazgo en la comunidad, sobre todo en la alternativa que tiene que ver con las buenas relaciones que deben mantener con los docentes, estudiantes y padres de familia, asignándoles una calificación de 1.55/4.54 equivalente a insuficiente, con la cual los supuestos se ratifican y la institución educativa no cumple con los estándares de calidad educativos requeridos.

TABLA 51**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ**

DURANTE EL AÑO 2012-2013

RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	PUNTAJE
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	3,0945
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	0,7712
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	1,5524
TOTAL	5,4181

Fuente: Comité de Padres de Familia del Colegio 12 de Marzo**Elaboración:** UTP**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

La calificación promedio otorgada por el Comité central de Padres de Familia arroja resultados dramáticos que evidencian una pésima relación de este estamento con los directivos alcanzando una equivalencia de insuficiente. Para el Comité de padres de Familia no existe ninguna gestión Directiva en el Colegio 12 de Marzo y por ende no se cumple con los estándares mínimos de calidad educativa.

Los resultados de esta evaluación concuerdan con los supuestos de la investigación, es decir que el desempeño profesional directivo es insuficiente, asignándole una calificación de 5,42/20

Tabla 52

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

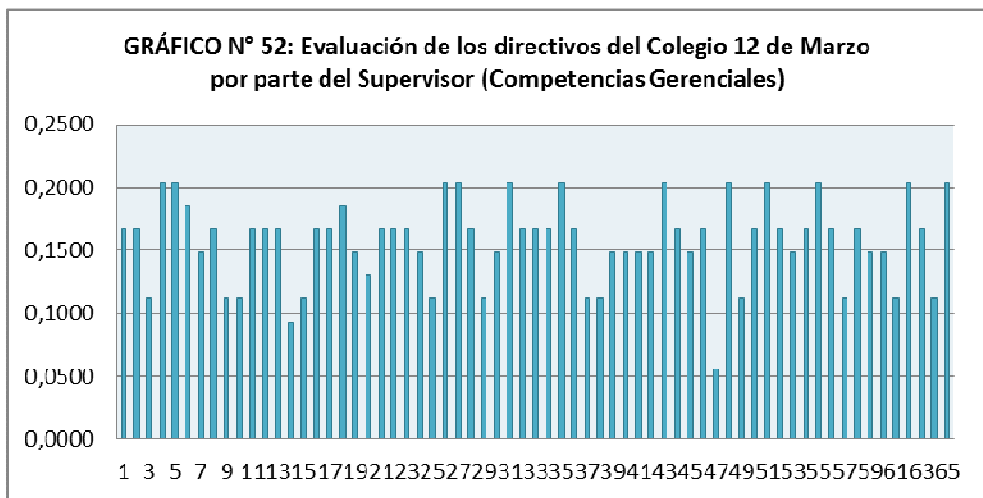
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,334	0,167	3	0,501	0,1670
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,334	0,167	3	0,501	0,1670
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,336	0	0	3	0,336	0,1120
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,2043
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,2043
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,1857
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,1487
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,1670
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0,336	0	0	3	0,336	0,1120
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,336	0	0	3	0,336	0,1120
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,1670
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,1670

1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,1670
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,056	0,224	0	0	3	0,28	0,0933
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,336	0	0	3	0,336	0,1120
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,1670
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,1670
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,1857
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,1487
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0,224	0,167	0	3	0,391	0,1303
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,1670
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,1670
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,1670
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,1487
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,336	0	0	3	0,336	0,1120
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,2043
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	0,446	3	0,613	0,2043

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	0,501	0	3	0,501	0,1670
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,336	0	0	3	0,336	0,1120
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,1487
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,2043
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,1670
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,1670
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,1670
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,2043
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,1670
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0,336	0	0	3	0,336	0,1120
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,336	0	0	3	0,336	0,1120
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,1487
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,1487
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,1487
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,1487
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,2043
	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,1670

1.44. Promueve la investigación pedagógica.								
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,1487
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,1670
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0,168	0	0	0	3	0,168	0,0560
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,2043
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,336	0	0	3	0,336	0,1120
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,1670
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,2043
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,1670
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,1487
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,1670
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	0,446	3	0,613	0,2043
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,1670
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	0,336	0	0	3	0,336	0,1120
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,1670
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	0,112	0,334	0	3	0,446	0,1487
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	0,334	0	3	0,446	0,1487

1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,336	0	0	3	0,336	0,1120
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	0,446	3	0,613	0,2043
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	0,501	0	3	0,501	0,1670
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	0,336	0	0	3	0,336	0,1120
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,2043
TOTAL	---	---	---	---	---	---	30,717	10,2390



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Las competencias directivas se las evalúan desde distintas ópticas con la finalidad de determinar de manera más o menos objetiva el desempeño directivo. Una de estas ópticas es la del Supervisor quien tiene la responsabilidad de verificar el desenvolvimiento directivo. En esta competencia califica con 3, la rendición de cuentas a la comunidad educativa, así como también la organización del comité central de padres de familia, calificándolos con una puntuación de 10,24/14,45.

Fuente: Supervisor Zonal del Colegio 12 de Marzo
Elaboración: Universidad Técnica Particular de Loja

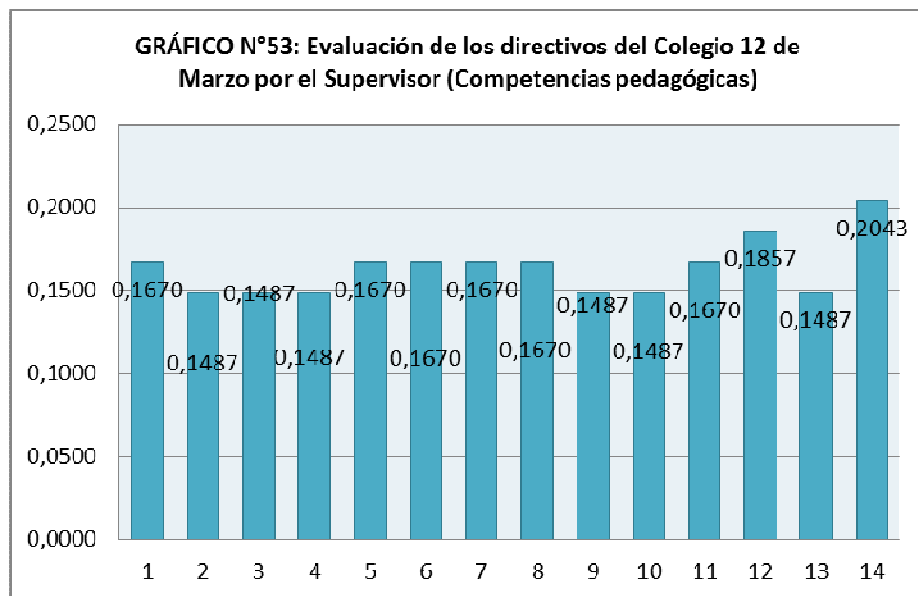
Tabla 53

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,1670
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	0,112	0,334	0	3	0,446	0,1487
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,1487
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,1487
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	0,501	0	3	0,501	0,1670
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	0,501	0	3	0,501	0,1670
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,1670
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,1670
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,1487

2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,1487
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,1670
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,1857
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,1487
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,2043
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6,852	2,2840



Fuente: Supervisor Zonal del Colegio 12 de Marzo

Elaboración: Universidad Técnica Particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Las competencias pedagógicas evaluadas por el supervisor en su mayoría las califica con las opciones 2 y 3, ninguna con la opción 5, a excepción de dos alternativas, o sea desde su visión no existe la excelencia en el desempeño profesional directivo en este plantel.

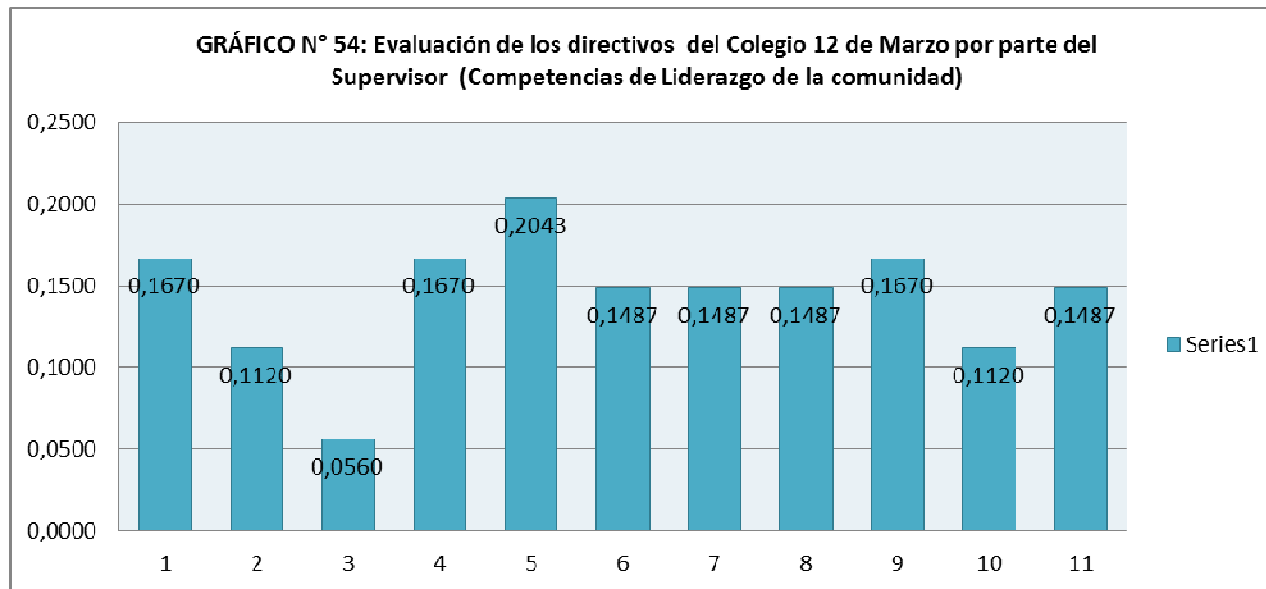
Sin embargo la calificación obtenida por los directivos en esta competencia es de 2,28/3,11 que es muy buena y está de acuerdo a los estándares de calidad educativa. Esta puntuación se contrapone a los supuestos de esta investigación.

Tabla 54

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

3.COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,1670
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,336	0	0	3	0,336	0,1120
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0,168	0	0	0	3	0,168	0,0560
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,1670
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,2043
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,1487
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,1487
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,1487
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,1670
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0,336	0	0	3	0,336	0,1120
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,1487
TOTAL	---	---	---	---	---	---	4,740	1,5800
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								14,1030



Fuente: Supervisor Zonal del colegio Nacional 12 de Marzo

Elaboración: Universidad Técnica Particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Las relaciones que los directivos mantienen con la comunidad educativa a juzgar por las reiteradas puntuaciones de los evaluadores, no es de las mejores, esto es una falencia de quienes dirigen la institución, ya que ellos son los llamados a ejercer su liderazgo y a mantener un clima apropiado para el desarrollo normal de las actividades y que garanticen una enseñanza eficiente y eficaz.

En esta competencia como podemos observar en la tabla y el gráfico es la alternativa 3 la menos puntuada que es justamente la que tiene que ver con estas relaciones, la calificación asignada por el supervisor es de 1,58/2,44 y ante esas descripciones la entidad educativa por el desempeño profesional directivo no está cumpliendo con los estándares de calidad educativa.

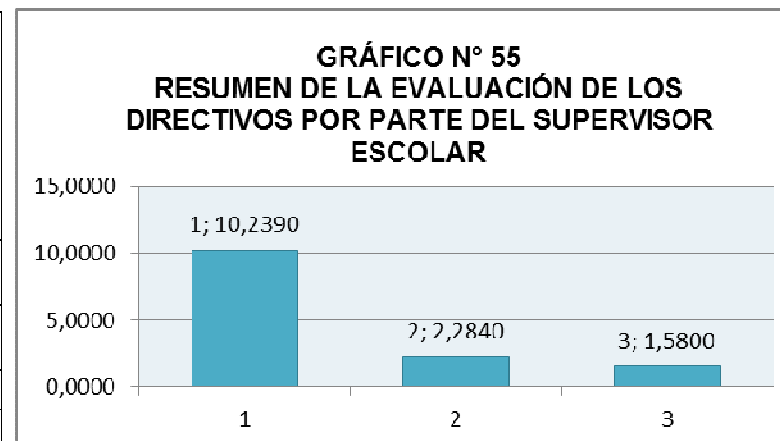
TABLA 55

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

DURANTE EL AÑO 2012-2013

RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	PUNTAJE
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	10,2390
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	2,2840
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	1,5800
TOTAL	14,1030



Fuente: Supervisor zonal

Elaboración: Universidad Técnica Particular de Loja

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

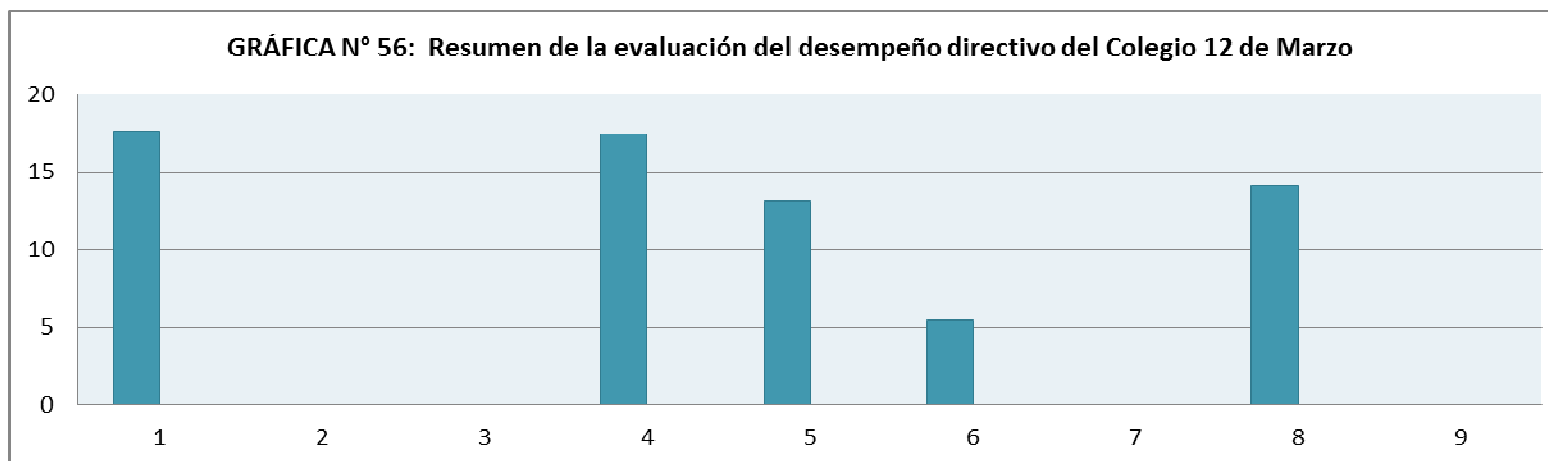
La Supervisión Escolar tiene la responsabilidad de vigilar que el desempeño de los directivos de las instituciones educativas que esté enmarcado dentro de los estándares de calidad señalado por el Ministerio de Educación y Cultura de nuestro país, en este marco el monitoreo que realizan de las instituciones educativas les permite calificar su desempeño.

Para el Supervisor Escolar, los directivos del Colegio 12 de Marzo presentan algunas falencias en sus competencias gerenciales en lo que tiene que ver con la relación con los docentes, con los padres de familia y en general con la comunidad educativa.

El desempeño es calificado con 14/20 equivalente a bueno y que se contrapone a los supuestos de la investigación.

Tabla 56**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ**

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los Directivos (Rector, Vicerrector y 3 Vocales del Consejo Directivo	17,6146		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo	17,4902		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	13,1181		
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia	5,4181		
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar	14,1030		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	67,7440	B	BUENO



Fuente: Directivos del colegio 12 de Marzo Elaboración: UTPL

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del análisis de la tabla resumen que determina el nivel de desempeño directivo del Colegio 12 de Marzo se puede colegir que para el Consejo Estudiantil y el Comité Central de Padres de Familia éste es deficiente, los estándares de calidad señalan que los directivos deben fortalecer lazos con la comunidad, para generar compromisos sustentados en el marco del Buen Vivir lo que no se está cumpliendo a la luz de los resultados.

Con la calificación asignada por el resto de los instrumentos alcanzan una calificación de 67,74 equivalente a BUENO.

Por lo que a pesar de estas notorias deficiencias el supuesto que señala que "El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de estándares de calidad" se contrapone a los resultados alcanzados.

Tabla 57

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO DEL COLEGIO NACIONAL 12 DE MARZO DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO PROVINCIA DE MANABÍ

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	77,1970/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	67,7440/100	B	BUENO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	72.471/100	B	BUENO

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Docentes y directivos son parte medular en una institución educativa, por tanto su desempeño profesional determina la calidad de la educación que ésta ofrece.

Al culminar con la investigación nos hemos podido dar cuenta de las debilidades y las fortalezas que la institución investigada tiene y por tanto podemos plantear conclusiones y recomendaciones que mejoren su desenvolvimiento académico.

Como podemos deducir por la tabla los docentes del Colegio Nacional 12 de Marzo, obtuvieron una calificación de 77,19 puntos equivalente a excelente y los directivos 67,74 puntos equivalente a bueno, el promedio de la institución es de 72,47 equivalente a bueno, con lo cual podemos afirmar que los supuestos han sido negados y que la institución se encuentra dentro de los estándares de calidad requeridos.

6. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El desempeño profesional docente y directivo de una institución educativa está en relación directa con la calidad de la educación que brinda, por ello al realizar una investigación tendiente a evaluar esta calidad se la debe hacer evaluando estos desempeños.

Al llegar a esta etapa se ha culminado la investigación y su correspondiente análisis e interpretación de resultados, lo que nos permite dar cumplimiento a los objetivos planteados al inicio del presente trabajo como es el de desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales de directivos y docentes de las instituciones de educación básica y de bachillerato de nuestro país y en el caso concreto de esta investigación del colegio Nacional 12 de Marzo de la ciudad de Portoviejo provincia de Manabí.

La investigación nos permite relacionar las teorías con cada uno de los resultados obtenidos y contrastarlas.

Los supuestos considerados para esta investigación con los resultados cuantitativos obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos de evaluación respectiva han sido negados en la institución motivo de esta investigación, ya que en la misma se obtiene 77,19 puntos en el desempeño docente obteniendo una calificación A equivalente a excelente, y 67.74 puntos en el desempeño directivo obteniendo una calificación B equivalente a bueno, lo que da un promedio de 72.47 puntos en la calificación de la institución cuyo desempeño se coloca en el nivel B.

Sin embargo en el transcurso de estas evaluaciones nos podemos dar cuenta que existen aún muchas deficiencias en la aplicación de los instrumentos, que existen ideas preconcebidas y que es difícil obtener resultados que nos indiquen la verdadera realidad de las instituciones educativas.

Del análisis del desempeño docente podemos encontrar que en la autoevaluación existe una reiterada inclinación a calificarse excelentemente, esto parece deberse como ya lo mencionamos en el marco teórico a que existe el sistema de compensaciones y sanciones que afecta al maestro y su ética y honestidad en las respuestas estaría comprometida, por lo que esta forma de evaluación tiene sus

limitaciones, lo mismo sucede con la coevaluación en donde el espíritu de cuerpo se hace presente y los maestros tienden a calificar bien a sus compañeros esperando reciprocidad.

De las calificaciones asignadas por los estudiantes a los docentes se desprende que si bien los alumnos como se mencionó en el marco teórico son los mejores jueces del desempeño del profesor aún falta preparación para que se conviertan en evaluadores objetivos, en que los sentimientos de aversión o cariño hacia sus maestros no afecte sus calificaciones.

Una de las calificaciones que llama la atención es en lo referente a la difusión del plan del trabajo y objetivos a los alumnos que debe hacerse al inicio del año, en que los estudiantes califican con excelencia a sus maestros y que en la realidad no se lo cumple. En cuanto al uso de las tecnologías sólo el 22,36 % respondió que no se la utiliza cuando en realidad la mayoría de los maestros no tienen acceso a las mismas por desconocimiento o porque las instituciones no están equipadas adecuadamente como es el caso del plantel investigado

De la evaluación realizada por los padres de familia a los docentes del Colegio 12 de Marzo se puede apreciar que la tendencia es de alguna manera calificar en forma excelente al maestro sin realizar un análisis profundo y concienzudo de su desempeño dándole una calificación de 12,57/16.

De la observación de la clase se desprende que una de las falencias que tienen los maestros en las actividades iniciales, es que la mayoría no da a conocer los objetivos que plantean para una clase lo que es importante tal cual nos indican las estrategias metodológicas ya que esto nos permiten conocer los logros alcanzados al final del período de clase o unidad.

Como una carencia que se encontró en el proceso de enseñanza aprendizaje es que los docentes no relacionan el tema de la clase con la realidad en la que viven los estudiantes, tal es así que sólo 4 de 42 docentes lo hacen, lo que no les permite a los alumnos obtener un aprendizaje válido y significativo, pero por sobre todo que tenga aplicabilidad en sus vidas como lo demandan los estándares de calidad educativa y que están determinados por el Ministerio de Educación y Cultura.

Los docentes del Colegio 12 de Marzo carecen de muchas estrategias metodológicas para asignar actividades alternativas que les permitan a los

estudiantes avanzar más rápido en su aprendizaje lo que contrasta con la dimensión específica señalada por los estándares de calidad del desempeño del docente en los cuales se determina que el maestro debe crear un clima en donde se promueva el diálogo tomando en cuenta ideas y necesidades educativas especiales de los estudiantes para generar reflexión, indagación, análisis y debate, exigencias de una educación de calidad.

En general hay falencias notorias en cuanto al proceso de enseñanza aprendizaje que se reflejan en una calificación que apenas es el 50 % del nivel deseado.

Todas estas debilidades encontradas afectan la efectividad del profesor, lo cual se ve reflejado en los resultados que obtiene y se contraponen a los estándares de calidad los mismos que según el MEC “contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza aprendizaje”. Además haciendo referencia a los estudios realizados en otros países y por la OCDE los mismos que concuerdan en que la calidad de la educación está en relación directa con la cualificación y formación del profesorado.

Sin embargo al realizar la sumatoria de los resultados de los 6 instrumentos aplicados, el profesorado del Colegio Nacional 12 de Marzo alcanza una calificación promedio 77.2 ubicándose en el nivel a excelente, como ya se mencionó en párrafos anteriores, es decir que a la luz de los resultados los maestros del plantel si cumplen con los estándares de calidad en desempeño de sus funciones.

Del análisis del desempeño directivo se puede establecer que en la autoevaluación los directivos en la calificación de las competencias gerenciales se califican con valoración de 4 y 5 a excepción del numeral 1.44 el mismo que hace referencia a la promoción de la investigación pedagógica a los docentes que se calificaron con valoración 3, es decir algunas veces. En las otras dimensiones como las competencias pedagógicas y de liderazgo en la comunidad se establecen calificaciones de 4 y 5, es decir que a criterio de los evaluados si están cumpliendo con los estándares de calidad generales y específicos de desempeño profesional directivo.

De la evaluación del consejo técnico en las 3 dimensiones califica de manera general con 4 y 5 y con menos frecuencias con 3, por lo que alcanzan una calificación de 17.49/20 que es una muy buena, lo que nos lleva a colegir que para

los miembros del consejo técnico las autoridades del plantel están cumpliendo con los estándares requeridos de calidad en su desempeño profesional.

El consejo estudiantil del análisis e interpretación realizado estima que en cuanto a las competencias gerenciales hay algunas falencias sobre todo aquellas que tienen que ver con la relación con los padres de familia es decir que se falla en aquella característica señalada por Weber, Edmund y la OCDE que dice que la calidad de la educación depende también del liderazgo activo y pedagógico de su director o rector en este caso específico.

En cuanto a las competencias pedagógicas el consejo estudiantil estima que no hay un seguimiento frecuente a las actividades docentes del maestro lo que se contrapone a los estándares de calidad de gestión pedagógica que demanda el monitoreo y la evaluación de la implementación del currículo vigente y la aplicación del PEI, así como también que el desempeño docente esté de acuerdo a las necesidades educativas especiales e intereses de los estudiantes del establecimiento educativo y del entorno.

La calificación asignada por el consejo estudiantil promedio es de 13.11/20 que equivale a regular, entonces para este estamento las autoridades del plantel no están cumpliendo con los estándares de calidad requeridos en el ejercicio de sus funciones.

Pero la debilidad más grande detectada en el análisis es la calificación asignada por los miembros del comité central de padres de familia estipulando valoraciones deficientes a las tres dimensiones establecidas, dando una mayor frecuencia a la valoración 1 que equivale a nunca, lo que da como resultado promedio 5,42/20, o sea que los padres de familia estiman que las autoridades realizan un deficiente desempeño profesional directivo, lo que nos indica que los directivos no establecen los canales y procesos información y comunicación para la mejora del clima institucional y de los programas educativos, y no promueven el liderazgo de los miembros de la comunidad educativa para que participen activa y responsablemente en la toma de decisiones, como lo demandan los estándares de calidad del desempeño profesional directivo establecidos por el Ministerio de Educación y Cultura.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1. CONCLUSIONES

De las evaluaciones al desempeño profesional docente y directivo realizadas en el Colegio nacional 12 de Marzo del Cantón Portoviejo podemos obtener las siguientes conclusiones:

1. Existen limitaciones, desconocimiento y falta de objetividad en algunos de los estratos evaluadores.
2. Persiste aún resistencia a permitir por parte de los docentes a dejarse evaluar pero sobre todo a dejar observar su clase.
3. Se pudieren detectar falencias por parte de los docentes en los procesos de enseñanza aprendizaje los mismos que se evidencian con mayor énfasis en relacionar el tema de clase con la realidad en la que viven los estudiantes y en la asignación de actividades para un aprendizaje eficiente y eficaz.
4. En la dimensión del Ambiente en el Aula de la observación de la clase se pudieron encontrar fortalezas en los docentes en lo referente al trato a los estudiantes y al mantenimiento de la disciplina en el aula.
5. Hace falta un monitoreo constante de cómo se desarrollan las actividades docentes en el plantel con miras de conocer la realidad de la enseñanza aprendizaje y la aplicación de los correctivos necesarios.
6. Y aunque los resultados en este aspecto no lo evidencian falta el uso de las tecnologías de información y comunicación y las aulas no están equipadas con estos elementos para el desarrollo eficaz de la enseñanza aprendizaje.
7. Hay una mala relación entre el Consejo Estudiantil con las autoridades del plantel lo que se evidencia claramente en las calificaciones asignadas por éstos, que se contraponen a los estándares de calidad profesional que indican el mantenimiento de una convivencia de paz y enmarcada en el buen vivir.
8. Pero el punto más bajo de estas evaluaciones está en la calificación que el comité de padres da a los directivos, lo que nos indica una muy mala gestión de los directivos en lo que tiene que ver con las acciones que tienen que

llevar a cabo para la prevención, tratamiento y solución de conflictos entre los miembros de la comunidad educativa.

9. De las calificaciones asignadas por el supervisor zonal se puede concluir que aunque la calificación de 14/20 es buena, el mismo percibe o tiene conocimiento de un desempeño directivo que no está del todo enmarcado en el cumplimiento de los estándares de calidad profesional directivo.
10. A juzgar por los resultados los directivos no cumplen con los estándares de desempeño, los mismos que hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y la convivencia escolar, para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de los estudiantes en la institución educativa a su cargo.

7.2. RECOMENDACIONES

De las conclusiones anotadas podemos realizar las siguientes recomendaciones:

1. Se debe capacitar a las personas que se convertirán en evaluadores para que lo hagan con objetividad y los resultados se apeguen a la verdadera realidad institucional.
2. Constantemente debe haber talleres de capacitación para que los maestros se concienticen y acepten con agrado las evaluaciones como parte integral y necesaria del desempeño docente, tendientes a una educación de calidad.
3. Las autoridades del Colegio nacional 12 de Marzo deben promover continuas y sistemáticas capacitaciones con miras a mejorar el proceso de la enseñanza aprendizaje y en general el desempeño docente, que permitirá mejorar la calidad de la educación en esta institución.
4. Hay que afianzar las fortalezas encontradas, difundirlas en los estudiantes, como ejemplos de una convivencia armónica entre los miembros de la comunidad educativa.
5. Se debe observar el desempeño docente o sea la práctica en el aula, para ello es conveniente que la vicerrectorado junto con los coordinadores de área establezcan un horario en los cuales supervisen a los docentes.

6. Es necesario que las autoridades junto con la comunidad educativa realicen las gestiones necesarias para equipar las aulas con las tecnologías necesarias para estar de acuerdo a las actuales demandas educativas.
7. Para mejorar las relaciones con los miembros del consejo estudiantil y con los demás estudiantes es necesario que las autoridades mantengan un diálogo constante, para conocer sus necesidades y demandas, dentro de un clima de respeto mutuo que garantice una convivencia en paz.
8. Es necesario y prioritario que los directivos desarrollen un plan tendiente a involucrar al comité central de padres de familia en las actividades del establecimiento educativo con miras a fortalecer las relaciones con los miembros de este estamento y además de crear un ambiente propicio para el mejoramiento de la calidad de educación que se imparte, convirtiéndolos en aliados estratégicos en la consecución de los objetivos propuestos.
9. El Supervisor zonal es el encargado de monitorear el desenvolvimiento directivo y docente de las instituciones a su cargo, por lo tanto en el colegio 12 de Marzo, en el cual se presentan problemas de carácter directivo, debe asesorar a sus autoridades difundiendo y promoviendo el cumplimiento de los estándares educativos, además convirtiéndose en mediador de los conflictos presentados, para superarlos a tiempo.
10. Se hace imperante asumir el rol del liderazgo por parte de los directivos, comprometer a toda la comunidad educativa en las actividades de mejoramiento educativo, asignar responsabilidades a los estamentos como el consejo estudiantil y comité de padres de familia y sobre todo establecer buenas relaciones que permitan el desarrollo de las actividades en un clima de armonía y respeto.

8. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO



8.1.- TITULO DE LA PROPUESTA

Fortalecimiento del desempeño e imagen de los directivos y jefes departamentales del Colegio 12 de Marzo mediante la aplicación de estrategias claves para la administración y organización institucional.

8.2.- JUSTIFICACIÓN

La presente propuesta se ha formulado en vista que en el período de evaluación del desempeño profesional docente y directivo del Colegio 12 de Marzo se detectó que uno de los puntos más débiles actualmente en la institución educativa 12 de Marzo y que a la vez no permite alcanzar la calidad en los servicios educativos, es la función directiva quienes fueron calificado con 67,744 que cualitativamente corresponde a un estándar de bueno, por otra parte se pudo observar que ciertamente la función directiva de la institución se está viendo debilitada, lo cual puede ser derivada de la aplicación de estrategias inadecuadas de administración educativa o en el peor de los casos por la no aplicación de ninguna estrategia de administración.

Conocemos que en una institución educativa la calidad de la educación que brinda está en relación directa de la gestión armónica de cada una de sus estamentos y que si cada uno de ellos cumple su rol, la misma está garantizada.

El rector deberá ejercer su liderazgo para dirigir y controlar la implementación eficiente de programas académicos así como también velar por el cumplimiento del diseño y puesta en marcha de los diferentes proyectos institucionales, el vicerrector tiene entre sus responsabilidades dirigir el proceso de diseño y ejecución de estos planes y proyectos institucionales así como también participar en su evaluación permanente para proponer los respectivos ajustes, el inspector general deberá gestionar el clima organizacional promoviendo y controlando el cumplimiento de las normas de convivencia y de la disciplina del plantel, el consejo técnico como instancia directiva servirá de apoyo a la gestión de las autoridades, los coordinadores de área serán el soporte a la gestión académica, el departamento financiero velará por el manejo eficiente y eficaz de los recursos, el DOBE de apoyo y orientación a los estudiantes, si cada una de estos organismos funcionan integralmente y en conjunto se obtendrá una educación de calidad, ya que la buena organización hará que el resto de los miembros de la comunidad educativa tengan una dirección correcta hacia el cumplimiento de los objetivos de la institución.

En este contexto la presente propuesta está direccionada al fortalecimiento del desempeño de las autoridades, rector y vicerrector y los jefes departamentales tales como el inspector general, colectora, orientador vocacional, coordinadores de área, dotándolo de estrategias administrativas claves mediante las cuales puedan realizar de mejor manera su gestión administrativa, de tal manera que pueda aumentar su capacidad de gestión e integrar a los docentes, alumnos y comunidad educativa en una función administrativa dinámica, mediante la cual los servicios educativos ofertados por el Colegio 12 de Marzo alcancen los niveles de calidad educativa requerida.

La presente propuesta está diseñada para implementarse en un año debido a la necesidad imperiosa de fortalecer debilidades de la gestión administrativa de manera urgente y se recomienda seguirla efectuando como parte de las actividades cotidianas del centro educativo.

8.3.- OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

OBJETIVO GENERAL

- Fortalecer el desempeño de los directivos y jefes departamentales mediante la aplicación de estrategias de la Administración Educativa para el incremento de la calidad educativa de los servicios del Colegio 12 de Marzo.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar estrategias que aumente la calidad del desempeño administrativo por parte de los directivos y jefes departamentales como inspección general, el departamento de bienestar estudiantil, departamento académico y financiero.
- Socializar las estrategias seleccionadas para el mejoramiento del manejo administrativo por los directivos y jefes departamentales.
- Adquirir los recursos necesarios para la aplicación de las estrategias de claves para la organización.
- Aplicar las diversas estrategias identificadas para el aumento de calidad del desempeño en el área administrativa ejercida por los directivos y jefes departamentales.
- Evaluar logros y realizar los ajustes necesarios.

8.4.- ACTIVIDADES

A continuación se presenta las actividades a cumplirse por cada objetivo planteado:

OBJETIVOS	ACTIVIDADES
<p>- Identificar estrategias que aumente la calidad del desempeño administrativo por parte de los directivos y jefes departamentales como la inspección general, departamento académico y financiero.</p>	<p>- Realizar una investigación bibliográfica de las estrategias de la administración educativa.</p> <p>- Formular un listado no mayor a diez ni menor a cinco estrategias puntuales que puedan ser implementadas en la institución.</p> <p>- Se sugieren las siguientes estrategias:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Implementación de la comunicación a nivel formal como una práctica común en la institución educativa. ✓ Implementación de procesos colaborativos para el cumplimiento de cada meta de la institución. ✓ Mantener la motivación en la comunidad educativa mediante la participación integral en actividades recreativas y de mejoramiento institucional y comunitario. ✓ Implementar reuniones periódicas con los miembros de la comunidad educativa para conocer sus necesidades y brindar adecuadas soluciones. ✓ Renovación continua de los conocimientos y metodologías tanto en los directivos como en los docentes mediante proyectos concretos de aprendizaje. ✓ Implementar los recursos tecnológicos necesarios para mayor agilidad en los servicios dados por la institución.

<ul style="list-style-type: none"> - Socializar las estrategias seleccionadas para el mejoramiento del manejo administrativo por los directivos y jefes departamentales 	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar reuniones con los miembros de la comunidad educativa a fin de dar a conocer las estrategias de administración a implementarse. - Fijar fecha y horario de las reuniones - Elaborar agendas para la reunión - Corroborar la asistencia a las reuniones - Establecer compromisos claros para el cumplimiento de las estrategias.
<ul style="list-style-type: none"> - Adquirir los recursos necesarios para la aplicación de las estrategias de claves para la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar un detalle de los recursos necesarios - Fijar el presupuesto necesario - Realizar la correspondiente asignación de fondos, de presupuesto con el que cuenta la institución y de autogestión. - Adquirir los recursos necesarios.
<ul style="list-style-type: none"> - Aplicar las diversas estrategias identificadas para el aumento de calidad del desempeño en el área administrativa ejercida por los directivos y jefes departamentales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicar de forma continua las estrategias de la administración. - Asignar a los encargados de cada función las responsabilidades correspondientes, es decir, a docentes, departamento de inspección, departamento financiero, departamento académico, DOBE, secretaria, consejo directivo o técnico, comité de padres, gobierno estudiantil. - Ejecutar cada una de las acciones tendientes al mejoramiento de la gestión administrativa, académica y disciplinaria del plantel.
<ul style="list-style-type: none"> - Evaluar logros e implementar los correctivos 	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar informes periódicos para verificar el avance de actividades - Efectuar los ajustes necesarios para

necesarios	garantizar el éxito de la propuesta.
------------	--------------------------------------

8.5.- LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

La institución en la que ejecutará la presente propuesta es El Colegio Nacional “12 de Marzo”, que está ubicado en la parroquia del mismo nombre del cantón Portoviejo de la Provincia de Manabí.

8.6.- POBLACIÓN OBJETIVO

La implementación de estrategias de la administración así como la realización de los esfuerzos necesarios para llegar al cumplimiento de la propuesta y de sus objetivos estará a cargo primordialmente del rector de la institución educativa, con el respaldo del vicerrector, inspector general, coordinadores de área, departamento de orientación y bienestar estudiantil, la colectora, los docentes y de toda la comunidad educativa.

8.7.- SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

La sostenibilidad de la propuesta estará respaldada por los siguientes recursos:

Recursos Humanos:

- ✓ Rector
- ✓ Vicerrector
- ✓ Inspector general
- ✓ Coordinadores de área
- ✓ Orientador vocacional
- ✓ Trabajadora social
- ✓ Colectora
- ✓ Docentes
- ✓ Estudiantes
- ✓ Padres de familia
- ✓ Miembros de la comunidad educativa

Recursos Tecnológicos

- ✓ Computadoras

- ✓ Hojas electrónicas de registro y control

Recursos Materiales

- ✓ Apoyos didácticos
- ✓ Materiales de Oficina
- ✓ Folletos

8.8.- PRESUPUESTOS

Para la aplicación de la presente propuesta se requiere del siguiente presupuesto:

RUBROS	VALOR UNITARIO	CANTIDAD	TOTAL
1. BIBLIOGRAFÍA			
a) Textos	60	1	60
b) Fotocopias	0,02	1000	20
c) Internet	0	El plantel tiene	0
2. CAPACITADORES			
a) Externos	200	2	400
b) Internos	0	4	0
3. REFRIGERIOS			
a) Elaboración interna	1	250	250
b) Elaboración externa	1.5	250	375
4. EQUIPOS PROPIOS			
a) Computadoras	0	6	0
b) Impresora	0	3	0
c) Proyector	0	2	0
d) Cámara fotográfica	0	1	0
e) Amplificación	0	1	0
f) Micrófono	0	1	0
TOTAL EN USD			\$ 1105

FINANCIACIÓN DE LA PROPUESTA

RECURSOS PROPIOS	\$ 800	AUTOGESTIÓN	\$ 305
-------------------------	---------------	--------------------	---------------

8.9. CRONOGRAMA DE LAS ACTIVIDADES DE LA PROPUESTA

ACTIVIDADES	CRONOGRAMA EN MESES AÑO 2013																																			
	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPT.				OCTUBRE				NOV.				DIC.			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Realizar una investigación bibliográfica de las estrategias de la administración educativa																																				
Formular un listado de estrategias puntuales que puedan ser implementadas en la institución																																				
Realizar reuniones con los miembros de la comunidad educativa a fin de dar a conocer las estrategias de administración a implementar <ul style="list-style-type: none"> - Fijar fecha y horario de las reuniones. - Elaborar agendas para las reuniones. - Corroborar la asistencia a 																																				

9. BIBLIOGRAFÍA

1. CHININÍN CAMPOVERDE, Víctor Eduardo (2011). ***Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en los centros de educación básica y bachillerato del Ecuador, 2011.*** Guía Didáctica. Editorial UTPL, Loja-Ecuador.
2. VALENZUELA GONZÁLEZ, Jaime Ricardo (2011). ***Evaluación de instituciones educativas.*** Editorial Trillas, México.
3. MINISTERIO DE CULTURA (2011). Instrumentos para la evaluación docente y directiva. Quito, Sistema Nacional de Evaluación.
4. MINISTERIO DE CULTURA. (2011). ***Estándares de Calidad Educativa*** (2011). Quito.

PÁGINAS WEB:

1. Castillo Torres Mauricio. El sistema educativo del Ecuador (tesis de grado) Loja-Ecuador .Disponible en es.scribd.com/doc/46434801/elsistemaeducativo-del-ecuador.(consulta 10-10-2012)
2. De Zubiría Samper (2002). De qué depende la calidad de una institución educativa. Disponible en <http://www.talentorecio.org/index.pdf> (consulta 14-09-2012)
3. Tiana Ferrer Alejandro (1996). La evaluación de la calidad de la educación. Disponible en línea m.t.educarechile.cl/mt/jjbrunner/archives.ponencia-tiana.pdf(consulta 18-10-2012)



ANEXOS



COLEGIO NACIONAL "12 DE MARZO"

Portoviejo- Manabí- Ecuador

Teléf. 2441-847/2441-243

Coleg12demarzo@hotmail.com

CERTIFICACION

Domingo Nevaldo Zambrano Mg. Sc., Rector del Colegio Nacional Mixto "12 de Marzo" certifico que la Ing. **EDITA MARTINA GARCÍA VIDAL**, realizó en nuestra institución su trabajo de investigación previo al título de Magister en Pedagogía.

Es todo en cuanto puedo certificar en honor a la verdad. Puede la persona interesada utilizar este documento en la forma que estime conveniente.

Portoviejo, 03 de Enero de 2013

Domingo Nevaldo Zambrano
Magister en Gerencia Educativa
RECTOR





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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: COLEGIO FISCAL 12 DE MARZO
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA					
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto					
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.					
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.					
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.					



1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.					
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.					
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.					
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.					
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					



2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.					
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.					
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.					
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:					
2.24.1. Analizar					
2.24.2. Sintetizar					
2.24.3 Reflexionar.					
2.24.4. Observar.					
2.24.5. Descubrir.					
2.24.6 Exponer en grupo.					
2.24.7. Argumentar.					
2.24.8. Conceptualizar.					
2.24.9 Redactar con claridad.					
2.24.10. Escribir correctamente.					
2.24.11. Leer comprensivamente.					
2.24.12. Escuchar.					
2.24.13. Respetar.					
2.24.14. Consensuar.					
2.24.15. Socializar.					



2.24.16. Concluir.					
2.24.17. Generalizar.					
2.24.18. Preservar.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.					
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las					



habilidades en las que presentan problemas.					
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.					
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.					
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.					
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.					
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelos, registros, informes o cuadernos.					
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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



5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.					
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.					
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

7. CLIMA DE TRABAJO	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.					
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.					



7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.					
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.					
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.					
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.					
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.					
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

Instrumento para la coevaluación de los docentes*

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: COLEGIO FISCAL 12 DE MARZO

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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



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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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



DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: COLEGIO FISCAL "12 DE MARZO"

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA					
En promedio, el docente de su institución:					
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.					



1.2. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.					
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.					
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.					
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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



DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el <i>docente</i> de su institución:					
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					



4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.					
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.					
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: COLEGIO FISCAL 12 DE MARZO

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS					
El docente:					
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.					



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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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



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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES					
	1	2	3	4	5
El docente:					
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.					
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.					
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.					



4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.				
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.				
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.				

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: COLEGIO FISCAL 12 DE MARZO

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD					
El docente:					
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.					



1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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



DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: COLEGIO FISCAL "12 DE MARZO"

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector Director Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

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



AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

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

Bachillerato

() 1° Bach () 2° Bach () 3° Bach

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.		
2. Inicia su clase puntualmente.		
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.		



4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.		
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.		
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.		

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

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

C. AMBIENTE EN EL AULA

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



21. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.		
22. Valora la participación de los estudiantes.		
23. Mantiene la disciplina en el aula.		
24. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.		

Tomado del MEC con fines investigativos.

GLOSARIO:

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

Fecha de Evaluación:



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

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: COLEGIO FISCAL "12 DE MARZO"
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

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. COMPETENCIAS GERENCIALES					
1.1. Asisto puntualmente a la institución.					
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					



1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.					
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.					
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.					
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.26. Lidero el Consejo Técnico.					
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					



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



1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos					
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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



DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: COLEGIO FISCAL TECNICO "12 DE MARZO"
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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



DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.					
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					



1.24.Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.				
1.25.Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.				
1.26.Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.				
1.27.Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.				
1.28.Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.				
1.29.Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.				
1.30.Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.				
1.31.Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.				
1.32.Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.				
1.33.Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.				
1.34.Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.				
1.35.Lidera el Consejo Técnico.				
1.36.Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.				
1.37.Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.				
1.38.Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.				
1.39.Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.				
1.40.Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.				
1.41.Define las actividades con base en los objetivos propuestos.				
1.42.Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.				
1.43.Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.				
1.44.Promueve la investigación pedagógica.				
1.45.Promueve la innovación pedagógica.				
1.46.Optimiza el uso de los recursos institucionales.				
1.47.Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.				
1.48.Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.				
1.49.Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.				
1.50.Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.				
1.51.Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.				



1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61. Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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



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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: COLEGIO FISCAL "12 DE MARZO"
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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



DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.					
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					



2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: COLEGIO FISCAL "12 DE MARZO"
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

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. COMPETENCIAS GERENCIALES					
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					



1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.7. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.					
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.					
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.					
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					



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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: COLEGIO FISCAL "12 DE MARZO"
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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



DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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



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



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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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



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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



AUTOEVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DEL COLEGIO 12 DE MARZO



COEVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DEL COLEGIO 12 DE MARZO



EVALUACIÓN A DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES



INFRAESTRUCTURA DEL COLEGIO 12 DE MARZO



AULAS DEL COLEGIO 12 DE MARZO RECIENTEMENTE CONSTRUIDAS