



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo de educación básica y bachillerato del Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte” de la ciudad de Quito, durante el año 2011 – 2012”.

Tesis de Grado

AUTORA:

Toapanta Zambrano, Inés Fabiola

DIRECTORA:

Sánchez León, Carmen Delia, Dra.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2013

CERTIFICACIÓN

Doctora

Carmen Delia Sánchez León

DIRECTORA DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo denominado: **“Evaluación de la Calidad del Desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato del Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte” de la Ciudad de Quito, durante el año 2011 – 2012”**, realizado por el profesional en formación: Inés Fabiola Toapanta Zambrano; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales de graduación de la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en aspecto de forma como de contenido por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Quito, Abril de 2013

f).....

Cesión de Derechos

“Yo, Toapanta Zambrano Inés Fabiola declaro ser autor (a) de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f).....

Autor: Toapanta Zambrano Inés Fabiola

Cédula: 170537651-3

AGRADECIMIENTO

Mi eterna gratitud a quienes han apoyado esta etapa de crecimiento en mi formación profesional: padres, hermanos, familiares; comunidad educativa de la Universidad Técnica Particular de Loja a mi directora de tesis; y, a mis amigas, amigos, compañeras y compañeros.

.....
INÉS FABIOLA TOAPANTA ZAMBRANO

DEDICATORIA

El presente informe, que representa todos los esfuerzos y sacrificios para cumplirlo, lo dedico a todas las personas que se sienten y actúan como corresponsables y protagonistas en la construcción de una sociedad justa, pacífica y solidaria.

Inés

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	
CERTIFICACIÓN	i
Cesión de Derechos.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
INDICE DE CONTENIDOS	v
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	2
OBJETIVO GENERAL.....	6
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
3. MARCO TEÓRICO.....	8
CAPÍTULO 1	8
1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	8
1.1 CONCEPTO DE CALIDAD.....	8
1.2 INSTITUCIÓN EDUCATIVA	8
1.3 ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	9
1.4 PEDAGÓGICO CURRICULAR.....	10
1.5 INFRAESTRUCTURA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	10
1.6 TIPOS DE INSTITUCIONES.....	11
1.7 ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL.....	14
CAPITULO 2	16
EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	16
2.1 CONCEPTO DE EVALUACIÓN	16
2.2 ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA	17
2.2.1 Tipos de Estándares de la Calidad Educativa	18
2.2.2 Funciones de los Estándares de Calidad Educativa.....	19

2.3	LA EVALUACIÓN COMO INSTRUMENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN	21
2.3.1	Principios de la evaluación	22
2.3.2	Características de la evaluación.....	23
2.3.3	Funciones esenciales de la evaluación	24
2.3.4	Formas de evaluación	25
2.3.5	Principios de la evaluación institucional y del desempeño	26
2.3.6	Funciones de la evaluación institucional y del desempeño	28
CAPITULO 3		30
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES		30
3.1	EL DOCENTE.....	30
3.2	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES.....	32
3.2.1	Estándares del desempeño docente (Ministerio de Educación, 2011)	33
3.3	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN INTERNA DEL DESEMPEÑO DOCENTE. .	39
3.3.1	Autoevaluación de los profesores	39
3.3.2	Coevaluación de los profesores.....	40
3.3.3	Evaluación por parte de directivos	40
3.3.4	Evaluación por parte de los padres de familia.....	40
3.3.5	Encuestas de opinión a los alumnos.....	40
3.3.6	Observación en el salón de clase	40
3.4	EVALUACIÓN EXTERNA DEL DESEMPEÑO DOCENTE	41
CAPITULO 4		42
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS		42
4.1	CONCEPTO DE GESTIÓN	42
4.1.1	Factores de la gestión educativa	44
4.1.2	Tipos de gestión	44
4.2	LIDERAZGO EDUCACIONAL	45
4.2.1	Concepto de liderazgo	45
4.2.2	Líder Educativo.....	46
4.3	CLIMA, ORGANIZACIÓN Y CONVIVENCIA ESCOLAR.....	47
4.4	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN INTERNA DE LOS DIRECTIVOS	47

4.4.1	Evaluación interna	47
4.4.2	Autoevaluación	48
4.4.3	Evaluación del consejo directivo	48
4.4.4	Evaluación del comité central de padres de familia	48
4.4.5	Evaluación del consejo estudiantil	48
4.4.6	Evaluación del supervisor escolar	48
4.5	EVALUACIÓN EXTERNA DE LOS DIRECTIVOS.....	48
4.6	MARCO LEGAL.....	49
4.	METODOLOGÍA.....	51
1.	PARTICIPANTES	51
2.	MUESTRA DE INVESTIGACIÓN.....	52
3.	TAMAÑO DE LA MUESTRA.....	52
4.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	54
5.	DISEÑO Y PROCEDIMIENTO.....	57
5.	RESULTADOS: ANÁLISIS E INTERPRETACION	59
	DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE	59
6.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	123
6.1	Evaluación del desempeño docente	123
6.2	Evaluación del desempeño del rector	130
7.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	135
7.1	CONCLUSIONES.....	135
7.2	RECOMENDACIONES	136
8.	PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	137
9.	BIBLIOGRAFÍA	156
10.	ANEXOS.....	157

1. RESUMEN

Esta investigación, fue realizada con el propósito de hacer un diagnóstico evaluativo de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte” durante el año lectivo 2011 – 2012.

Se aplicó muestreo aleatorio simple para determinar la muestra y aplicar encuestas a docentes, estudiantes, padres de familia, rectora de la institución, representantes de consejo directivo, consejo estudiantil, comité central de padres de familia y supervisión de la zona, con el propósito de evaluar el desempeño profesional docente y directivo.

Los instrumentos empleados en la investigación fueron cuestionarios relacionados con el desempeño profesional docente y directivo, entre los cuales se consideraron los siguientes: autoevaluación de los docentes, coevaluación, evaluación por parte de los directivos, evaluación por parte de los padres de familia, encuesta de opinión de los estudiantes y observación de clases.

Del análisis cualitativo y cuantitativo de la información se concluye que la relación de los docentes con los estudiantes tiene una calificación baja de 69,5%, por lo que se plantea como propuesta “Capacitar a los docentes en comunicación educativa para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje”.

2. INTRODUCCIÓN

Con el propósito de dar una valoración general del contenido de esta tesis, cuya referencia es: EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO DEL COLEGIO NACIONAL TÉCNICO “VICENTE ROCAFUERTE” EN EL AÑO LECTIVO 2011- 2012, me permito establecer los elementos básicos que reflejan los problemas, contenidos, objetivos, resultado producto, a corto, mediano, y largo plazo, en las instituciones de educación media, así como, la predisposición de mi parte, para contribuir a una educación de calidad, científica y democrática, que ayude a un desarrollo armónico y sustentable de nuestro país.

Los procesos de evaluación que deben darse en todas las instituciones educativas de los distintos niveles, deben dirigir sus esfuerzos para identificar los Problemas en la Calidad del Desempeño Profesional Docente y Directivo, realizando el análisis de manera integral, abordando los aspectos positivos y negativos de forma objetiva y sin soslayarlos, ya que solo así, la evaluación se convierte en la herramienta necesaria para ayudar al mejoramiento de la educación. Tomando en cuenta esta visión crítica y objetiva, nos planteamos entonces:

Entendiendo que la evaluación al profesional docente, sus directivos e instituciones, no es una cuestión que se halla aislada del conjunto de problemas que aquejan a una sociedad como la que vivimos, la evaluación, debe tener en cuenta:

Que el docente cumple su labor dentro de las instituciones educativas, las que deberían contar con infraestructura necesaria, laboratorios con tecnología de punta, centros de informática, equipamiento de bibliotecas, recursos suficientes para la elaboración de material didáctico, ambientes en condiciones óptimas o por lo menos aceptables, recursos humanos suficientemente capacitados, con ingresos acordes al trabajo que desempeñan, para no citar el rol de las autoridades, que en buena parte de planteles quieren resolver las cosas a fuerza de amenazas y sanciones.

Las instituciones educativas tienen como componentes: al docente, el estudiante, los padres de familia; y hacen parte de la estructura educativa, los planes y programas de estudios, (enseñanza – aprendizaje) leyes, normas y reglamentos, que

establecen el que hacer del docente, pero no plantean las soluciones que el sistema educativo requiere para responder con prestancia a resolver los problemas allí existentes.

La evaluación por sí sola, no resuelve las falencias de las que adolece la estructura educativa. Los docentes pueden dar una educación de calidad, si perciben sueldos de dignidad, si en vez de destinar 70 millones USD de presupuesto para el 2011, se les entrega los 800 millones USD, que esta requiere. Tampoco pueden suplir con su sola voluntad, el 76,5% de instituciones que no fueron reparadas en el 2011, y que no prestan las condiciones propicias para entregar una educación de calidad. Resulta casi imposible, compartir y practicar los valores de afectividad, democráticos, pedagógicos, didácticos y científicos con los educandos, si el entorno que les rodea, carece de los elementos indispensables, que propicien la aplicación de estos elementos tan importantes para el desarrollo y realización plena, tanto del docente como de los estudiantes.

La descripción de los problemas anotados demuestra que el mejoramiento de la calidad en la educación, no se reduce solo a los procesos de evaluación.

Desde el apareamiento de la humanidad, el ser humano ha vivido un proceso en que ha ido superando todas las barreras que se le han presentado. En la época actual, el desarrollo científico y tecnológico, la inserción de las presentes generaciones en este ámbito, conducen a determinar que los problemas de los que adolece la educación, son cuestiones superables.

Sin dejar de tener en cuenta los aspectos negativos que se presentan en este campo, vale establecer el hecho de que el personal docente de las instituciones de educación básica y bachillerato, cuentan con la predisposición para enfrentar y resolver los retos planteados.

Plantearse alternativas de solución a los problemas presentados, toma en cuenta que el docente como ser humano, es un, o una profesional que han adquirido conocimientos en las aulas universitarias, formación pedagógica, metodologías didácticas, están dotados de capacidades, destrezas, y competencias para desempeñarse con mucha solvencia en el ámbito educativo, enseña y aprende

todos los días, perfecciona sus hábitos y desarrolla sus destrezas, se constituye en la columna vertebral del sistema educativo.

Esta aseveración encuentra sustento en las encuestas realizadas a docentes, estudiantes, y padres de familia de la comunidad que hacen parte del COLEGIO VICENTE ROCAFUERTE, cuyas respuestas recibidas reflejan la calidad del recurso humano que se halla vinculado a este plantel educativo.

El proyecto “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Nacional Técnico Vicente Roca fuerte durante el año 2011-2012” es de suma importancia en el campo educativo para determinar las fortalezas y falencias que tiene nuestro sistema educativo.

Para realizar este proceso se debe tomar en cuenta que la evaluación es un proceso dinámico que permite evaluar el desempeño docente y directivo y a la vez determinar la calidad de seres humanos que la institución está entregando a la comunidad.

A través de esta investigación se determina la calidad del desempeño profesional de los docentes, la misma que permite identificar los problemas relacionados con el desempeño académico y profesional para verificar, retroalimentar y mejorar la calidad del proceso enseñanza aprendizaje así como, formar seres humanos íntegros para nuestra sociedad.

Evaluar el desempeño profesional docente es medir las prácticas pedagógicas que tienen relación con el aprendizaje, son las metodologías para guiar y orientar al estudiante, es sinónimo de comportamiento del profesor al preparar su clase, al hacer una presentación frente a sus alumnos, al diseñar materiales de aprendizaje, en la elaboración de sus planificaciones, la forma como desarrolla las habilidades, destrezas y competencias en el estudiante, evaluar las competencias que posee el docente, los valores para desempeñar su trabajo.

Otro elemento fundamental en una institución educativa es el personal directivo. El rector actúa como líder y como máxima autoridad de la institución, por lo que debe tener conocimientos altos sobre liderazgo y como líder debe guiar a la comunidad

educativa para llegar a la consecución de objetivos en beneficio de la misma y para la sociedad en general.

En el Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”, no se ha realizado este tipo de investigación utilizando encuestas aplicadas a estudiantes y a padres de familia con el objetivo de verificar si los maestros planifican sus clases, utilizan metodologías activas en el proceso enseñanza-aprendizaje. No existe evidencia de anteriores evaluaciones. Sin embargo, esta se ha realizado a través de la observación de las clases y entrevistas a estudiantes para obtener información acerca del desempeño docente.

Este trabajo de investigación es de gran importancia para la UTPL, ya que por medio de éste se evidencia la calidad de profesionales en pedagogía que la universidad entrega a la sociedad y por lo tanto a las instituciones educativas que lo requieran, ya que existen pocos profesionales en este campo, permitiendo mejorar la educación al contar con especialistas en pedagogía que mucha falta hacen en las instituciones para guiar el ámbito académico sobre métodos y técnicas activas para un aprendizaje significativo que permitan desarrollar las habilidades, destrezas y competencias en los estudiantes.

A través de esta investigación la institución obtuvo el diagnóstico, de cómo se encuentra el nivel académico y formativo de los estudiantes así como el desempeño directivo.

Para el conocer el desempeño profesional en sus diferentes ámbitos se aplicaron encuestas de: autoevaluación de los docentes, instrumento que permite hacer juicios sobre sus propios procesos de enseñanza-aprendizaje; la coevaluación que consiste en valorar el trabajo del otro, y a su vez, aceptar juicios de valor emitidos por los demás; evaluación del rector, que evalúa a cada maestro sobre el desempeño docente; evaluación por parte de los estudiantes a sus maestros de manera crítica y consiente; evaluación de los padres de familia a los docentes; observación de la clase, mediante una matriz que se aplica durante el desarrollo de una clase impartida por el docente, en la que se evalúan actividades iniciales, el proceso enseñanza aprendizaje y el ambiente en el aula.

A través de esta investigación los estudiantes tuvieron la oportunidad de evaluar el desempeño de sus maestros y autoridades de la institución, en los ámbitos: pedagógicos, didácticos, desarrollo emocional, disposición al cambio educativo, atención a los estudiantes con necesidades individuales, la relación con los estudiantes, el ambiente en el aula.

Los resultados que se obtuvieron en el ámbito relación de los docentes con los estudiantes son bajos por lo que se hace necesario que el maestro haga una reflexión sobre las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes con la finalidad de realizar los correctivos necesarios para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje.

El desarrollo de este trabajo de investigación para nosotros, como maestrantes en pedagogía es muy importante, puesto que constituye el proyecto de tesis que se requiere para acceder al grado de maestría en pedagogía y a través del mismo tuvimos la oportunidad de demostrar nuestra capacidad y eficiencia para desarrollar esta investigación aplicando los conocimientos adquiridos en la UTPL.

Este trabajo de investigación fue factible realizarlo, por cuanto se dispuso de los recursos necesarios, tanto económicos, humanos, materiales y la predisposición de los maestros, estudiantes, padres de familia, de las autoridades de la institución en brindar las facilidades para que se lleve a cabo la mencionada investigación sobre la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte” durante el año 2011-2012.

Todo proceso de evaluación tiene un propósito para lo cual se plantearon los siguientes objetivos:

OBJETIVO GENERAL

- Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales, docente y directivo en el Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte” 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.

De igual forma en la investigación, se plantearon hipótesis las mismas que hacen referencia a:

- 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.

Frente a estos supuestos, se puede decir que se rechazan, ya que el desempeño profesional docente y directivo del Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”, es EXCELENTE, lo que significa que el establecimiento antes mencionas se ubica en la categoría A.

3. MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO 1

1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

1.1 CONCEPTO DE CALIDAD

La definición sobre calidad es subjetiva, relativa y difícil de precisar, según Bernillón y Cerutti (1989) “A pesar de la subjetividad del tema, podemos considerar que la calidad consiste en: hacer bien el trabajo desde el principio; responder a las necesidades de los usuarios; administrar óptimamente; actuar con coherencia un proceso o modo de hacer; satisfacer al cliente usuario; disfrutar con el trabajo y ofrecer lo mejor de uno mismo; reducir gastos; evitar fallas; ser más eficaz, eficiente y productivo”.

En cuanto a la calidad de la educación según Cajide J. et al (1994) “Que la calidad se asocia con: el nivel en el que se alcanzan unos objetivos; el valor medido; el nivel en que se satisface al usuario, la excelencia de procesos y resultados; el desarrollo adecuado de habilidades y actitudes; la realización de sí mismo y con buen entrenamiento para desempeñar un puesto de trabajo en la sociedad”.

La calidad es una síntesis de aspectos distintos, cuando se trata de una organización social, la calidad depende de los recursos, de los procesos, de los resultados evidenciados como logros y de las interacciones y compromisos de los involucrados.

1.2 INSTITUCIÓN EDUCATIVA

“La institución educativa es una organización social, conformada por un grupo de personas con intereses comunes y concurrentes, con valores singulares y hasta contrapuestos, pero al coexistir en post de un gran objetivo se compatibilizan y forman la cultura de la institución”^(Albornoz)

“Son centros de generación de conocimientos y formación de personas, las instituciones educativas son necesarias para el desarrollo económico y social de un

país, ya que en ella se forman y preparan a niños, jóvenes y adultos, desarrollando sus capacidades para innovar y solucionar problemas de la vida diaria o profesional con eficiencia y oportunidad, para comprometerse con su entorno social y laboral". (Jiménez & Galicia, 2011)

En toda institución educativa se deben considerar tres aspectos importantes como son: la cultura, el sentido político institucional y el impacto en el desarrollo económico-social del país. En el campo de la cultura transmite los valores que aseguran costumbres, actitudes, aptitudes del país donde viven y que preserven la identidad nacional. En el campo político institucional se deben formar a los educandos en el cumplimiento de normas y reglas que hacen posible la convivencia y el respeto entre ciudadanos. En el ámbito del desarrollo económico-social se deben preparar a los estudiantes para que desarrollen habilidades, capacidades, actitudes y conductas que le permitan desenvolverse dentro de la sociedad.

Considerada la institución educativa como el espacio que propicia la formación de sujetos creativos y solidarios que avancen en la consolidación de procesos participativos, democráticos y autónomos que aporten a la solución de problemas y a la toma de decisiones, supone definir una concepción social y cultural de la acción educativa. Por tanto, la institución educativa debe garantizar la adecuación de los procesos pedagógicos a la realidad social tomando en cuenta los siguientes aspectos: administración y gestión, pedagógico-curricular, clima institucional y desarrollo humano, recursos e infraestructura.

1.3 ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Busca aplicar los principios generales de la gestión, *“proceso mediante el cual se dirige, conduce, se orienta y administra una institución educativa, se reconocen problemas y se plantean soluciones”* (Unidad Pedagógica Nacional, 2010)

La gestión escolar está constituida por cuatro áreas de gestión. Área de gestión directiva, área de gestión pedagógica y académica, área de gestión de la comunidad y área de gestión administrativa y financiera.

La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos educativos con autonomía en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas en el nivel local, provincial y nacional.

1.4 PEDAGÓGICO CURRICULAR

Los procesos pedagógicos tienen que ver con las diferentes acciones establecidas en el Proyecto Educativo Institucional, para la construcción de conocimientos y experiencias educativas, las interacciones y relaciones entre estudiantes, docentes, padres de familia y demás integrantes de la comunidad.

“El Proyecto Educativo Institucional es el primer paso teórico en la planificación de un centro educativo, es el eje vertebrador y la referencia básica de toda la vida de la comunidad educativa. El PEI es un instrumento que recoge o comunica una propuesta integral para dirigir y orientar coherentemente los procesos de intervención educativa que se desarrolla en una institución escolar” (Antunes, 2001)

En el desarrollo de los procesos curriculares se definirán y diseñarán los planes y programas de estudio que deben fomentar la construcción de valores y el desarrollo de habilidades y destrezas, capacidades y competencias, las metodologías, las estrategias, innovaciones e investigaciones educativas.

1.5 INFRAESTRUCTURA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Dentro de la calidad de las instituciones educativas un punto muy importante es la infraestructura con la que estas cuentan, y están formadas por:

1.5.1 Recursos

Disposición y adecuación de los espacios físicos y de los recursos materiales, ayudas educativas y equipos necesarios en la organización y funcionamiento de la institución educativa. Toda institución educativa debe tener un edificio apropiado, con una infraestructura adecuada, como aulas amplias y laboratorios de física,

química, biología, etc., con su respectivo equipamiento, aulas para las diferentes actividades artísticas, así como, de espacios amplios para la recreación.

La disposición y el uso óptimo de los recursos físicos y financieros con los cuales cuenta la institución escolar, deben permitir a la comunidad educativa disfrutar de ambientes agradables para la participación y la convivencia, espacios adecuados y propicios para la enseñanza-aprendizaje.

1.5.2 Clima institucional

El manejo de las relaciones y de la comunicación interpersonal, la valoración y el respeto del otro, el ejercicio de los derechos humanos y la práctica de valores como la responsabilidad y el compromiso en el cumplimiento de los deberes que le son asignados y la convivencia pacífica, como entre los integrantes de la comunidad educativa, deben contribuir a la organización y funcionamiento de la institución escolar y de esa manera ofrecer una educación de calidad.

1.6 TIPOS DE INSTITUCIONES

La mayoría de instituciones educativas tienen los siguientes niveles:

- ✓ **Educación inicial:** parvularia o de desarrollo, su propósito es atender a niños de 0 a 3 años de edad, cuyos padres laboran, y dar apoyo al temprano desarrollo de sus hijos en destrezas básicas, motrices y cognitivas primarias.
- ✓ **Educación pre-escolar:** para la atención de niños de 3 a 6 años, su propósito es desarrollar destrezas intelectuales y motrices, los regula el estado y su estructura básica tienen un solo cuerpo directivo que son el docente y el personal de apoyo.
- ✓ **Educación primaria:** cuyo propósito es atender a niños de 6 a 12 años, para el desarrollo de competencias para desenvolverse en el ámbito social.
- ✓ **Educación media:** se encarga de la atención de adolescentes entre 12 y 18 años, con 8vo, 9no y 10mo de educación básica, así como, 1ro, 2do y 3ro de

bachillerato, en el nivel básico el propósito es desarrollar destrezas con criterios de desempeño y el bachillerato con diferentes especialidades en el desarrollo de competencias, y a partir del 2011 se implanta el Bachillerato General Único BGU.

- ✓ **Educación superior:** en esta se integran los segmentos correspondientes a las acciones de vinculaciones, investigación y posgrado. El fin de este tipo de educación es capacitar para el trabajo, los planes de estudio comprenden dos grandes áreas, conocimientos básicos comunes a todas las carreras y conocimientos específicos del campo ocupacional. Formar personal técnico en las áreas industriales, administrativo, de salud, agropecuario, turismo, etc.
- ✓ En todos los países existen otros tipos de organizaciones educativas que atienden aspectos como son:
- ✓ **Educación especial:** destinada a las personas discapacitadas con problemas de aprendizaje.
- ✓ **Educación para adultos:** destinada a proporcionar educación básica, secundaria o capacitación a personas que interrumpieron sus estudios o no tuvieron oportunidad en su momento.
- ✓ **Educación indígena:** que atiende a la población de zonas rurales marginadas, de centros urbanos o suburbanos donde pueden obtener el servicio educativo, escolarizado y que tienen una cultura local.

En general, las instituciones educativas tienen el carácter de públicas y privadas.

1.6.1 Instituciones Educativas Públicas

De acuerdo a la constitución del Ecuador en su artículo 384 la educación pública será gratuita y el estado la financiará de manera oportuna, regular y suficiente. La distribución de los recursos destinados a la educación se regirá por criterios de equidad social, poblacional y territorial entre otros.

Garantizar que los centros educativos sean espacios democráticos de ejercicio y convivencia pacífica. Los centros educativos serán espacios de detección temprana de requerimientos especiales.

Garantizar el sistema de educación intercultural bilingüe, en la cual se utilizará como lengua principal de educación la de la nacionalidad respectiva y el castellano como relación intercultural, bajo la rectoría de las políticas del estado y con total respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades.

Las instituciones educativas públicas son fiscales o municipales y hacen el uso de fondos del estado para su funcionamiento, por lo tanto es gratuita, abierta para todos los sectores sociales del país sin distinción de raza, género o etnia cuyo propósito es formar a la niñez y juventud del país.

1.6.2 Instituciones Educativas Privadas

De acuerdo al artículo 56 de la Ley Orgánica de Educación de Educación Intercultural: *“Las instituciones educativas particulares están constituidas y administradas por personas naturales y jurídicas de derecho privado podrán impartir educación en todas las modalidades previa la autorización de la Autoridad Educativa Nacional y bajo su control y supervisión. La educación puede ser Fiscomisional o Laica”.* (Asamblea Nacional, 2011)

Las instituciones educativas privadas, brindan servicio a la comunidad, a cambio del pago mensual y se rigen a todos los programas de educación del ministerio respectivo, lo cual determina que no haya diferencia entre una institución pública y una privada.

Una institución Fiscomisional es aquella que está gerenciada por la iglesia, cuya finalidad no es el lucro, sino más bien la formación de niños y jóvenes de la comunidad; está financiada por el estado siempre que cumplan con los principios de gratuidad, obligatoriedad e igualdad de oportunidades, rindan cuentas de sus resultados educativos y el manejo de recursos públicos y estén debidamente calificados de acuerdo con la ley.

1.7 ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL

Toda institución educativa debe estar bien organizada para realizar un trabajo eficiente cumpliendo cada uno de los miembros de la comunidad educativa con sus respectivas funciones, de manera responsable en beneficio de la institución y siempre encaminada a cumplir con los objetivos planteados y llegar a las metas propuestas.

En la organización se consideran dos etapas: división del trabajo y coordinación.

1.7.1 División del Trabajo

Consiste en determinar las funciones que cada miembro de la institución deber realizar, tomando en cuenta su especialidad y nombramiento. La división del trabajo se realiza mediante la descripción de procesos, para lo que se debe elaborar el manual de funciones, clasificar y agrupar los procesos que se llevan a cabo en la institución y establecer líneas de comunicación e interrelación.

➤ Departamentos.

Se agrupa a las personas en función de sus actividades o funciones específicas en departamentos o áreas, para coordinar el trabajo se nombran jefes de área o departamentales que trabajarán conjuntamente con las autoridades.

➤ Jerarquización

Son los puestos que ocuparán las personas conforme al grado de autoridad y responsabilidad con la que obtuvieron el nombramiento para trabajar en dicha institución.

➤ Descripción de las actividades y obligaciones

Son las actividades que se llevaran a cabo para realizar el trabajo de mejor manera, las mismas que dependerán de acuerdo a la función que desempeña en el área o departamento.

1.7.2 Coordinación

Consiste en organizar el trabajo en forma ordenada, coherente formando equipos para obtener resultados eficientes en el trabajo institucional.

➤ **Ética y Valores en la institución educativa**

Los valores son principios que guían la conducta del ser humano.

“Definir un código de ética y una escala de valores en la escuela es trascendental, ya que la sociedad de consumo ha provocado que las personas sean individualistas y procuran solo un estado de placer haciendo caso omiso del bien común”. (Moüch, 2006)

Las instituciones educativas tienen la función de incidir en la formación ética de los alumnos, para ofrecerle a la sociedad ciudadanos con calidad humana.

La escala de valores debe estar explícita con los objetivos educativos, para que la comunidad observe esfuerzos y conductas dirigidas hacia su consecución.

Los valores de la escuela son definidos por los directivos mediante la filosofía organizacional que se difunde y practica para que la institución la conozca y la asuma como forma de vida. Esta práctica de valores requiere de esfuerzos colectivos, habilidades y voluntades conjuntas a largo plazo y se debe reflexionar sobre los efectos que se pretende obtener. Estos valores son: disciplina, responsabilidad, honradez, lealtad, patriotismo. Valores de los alumnos: compromiso, honestidad, solidaridad, bondad, respeto. Valores de los profesores: honestidad, humildad, lealtad, dignidad, sabiduría.

CAPITULO 2

EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

2.1 CONCEPTO DE EVALUACIÓN

Evaluamos permanentemente porque continuamente tomamos decisiones sobre objetos o circunstancias. Evaluar es asignar un valor, es reconocer el valor de algo, de acuerdo con un fin que se persigue. La evaluación es un juicio de valor de alguien respecto de algo. Reconocemos algo como apropiado o inapropiado después de compararlo con otra cosa de su misma naturaleza, tanto nos permita alcanzar el mismo fin. La comparación es una manera de evaluar. Evaluar no significa poner una calificación.

El proceso de evaluación, consiste en “delinear, obtener y proveer información útil para juzgar alternativas de decisión”, Stufflebeam, D.

La evaluación institucional y del desempeño docente debe ser un trabajo colectivo que involucre a la comunidad educativa, que permita identificar la eficiencia y eficacia en el desarrollo de los procesos educativos, reconocer actitudes y saberes que están en circulación en la escuela y establecer interrelaciones entre el discurso y la práctica en el acto educativo.

Este proceso de evaluación institucional y del desempeño docente, requiere de información fiable y periódica que aporte elementos para emitir juicios de valor respecto de los procesos educativos y del desempeño docente y que aporte al mejoramiento continuo de los procesos y resultados de la acción educativa.

“La evaluación debe concebirse como parte inherente al proceso educativo, que permite identificar, reconocer y valorar los logros y limitaciones en el desarrollo de la acción educativa, con fines de mejoramiento continuo de acuerdo con el proyecto educativo de cada institución, en las instancias correspondientes según la organización del sistema educativa, contando siempre con la participación,

responsabilidad y compromiso de todos los actores que hacen posible la función social de educar". (Ministerio de Educación del Ecuador, 2005)

Es necesario contar en el proceso de evaluación. Con el aporte crítico de todos los actores comprometidos en el desarrollo de los procesos educativos, mediante el análisis de los aspectos, contenidos y criterios generales definidos en las instancias competentes de acuerdo con la organización del sistema educativo, de acuerdo con la particularidad de cada institución educativa.

Según Emma Galicia "La educación debe ser de calidad otorgada por un sistema educativo transparente y democrático que permita dar respuesta a las demandas y necesidades de la población ante los requerimientos de la sociedad".

Para determinar la calidad de la educación la institución debe someterse a un proceso de evaluación para determinar el desempeño docente y de autoridades de la institución, para dicha evaluación la autoridad debe dar todas las facilidades para su realización para de esa manera obtener resultados confiables que permitirán corregir los errores y mejorar la calidad educativa. Para mejorar la calidad de la educación maestros y autoridades deben estar en constante preparación, tanto en el aspecto académico como de relaciones humanas, así como, en la actualización pedagógica, las mismas que permiten llegar a los alumnos con técnicas activas, utilizando metodologías innovadoras que permitan mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

2.2 ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA

Según la Constitución Política de la República del Ecuador artículo 27: la educación debe ser de calidad y fundamentada en el plan decenal de educación en el cual se determina la evaluación de las instituciones educativas. Para llegar a cumplir estas metas el gobierno del economista Rafael Correa y por intermedio de la Ministra de Educación Gloria Vidal en diciembre de 2011 dio a conocer los estándares de calidad educativa.

"Los estándares de calidad educativa son descripciones que permiten evaluar los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del

sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así, por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a los conocimientos, destrezas y actitudes que estos deberían adquirir como consecuencia del proceso de aprendizaje. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados”. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011)

Finalmente, cuando los estándares se aplican a los establecimientos educativos, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características:

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

2.2.1 Tipos de Estándares de la Calidad Educativa

➤ Estándares de aprendizaje

Estos estándares son descripciones de la formación que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde la Educación Inicial hasta el Bachillerato.

➤ Estándares de desempeño profesional

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

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

➤ **Estándares de gestión escolar**

Los estándares de gestión escolar hacen referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además, favorecen que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente y que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.

2.2.2 Funciones de los Estándares de Calidad Educativa

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua. Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas en pro de la mejora de la calidad del sistema educativo.

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

- Proveer información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que puedan exigir una educación de calidad

Proveer información a los actores del sistema educativo para que estos puedan:

- Determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, cómo debe ser un buen docente y un buen directivo, y cómo debe ser una buena institución educativa; o realizar procesos de autoevaluación;

- Diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento fundamentados en los resultados de la evaluación y la autoevaluación.

Proveer información a las autoridades educativas para que estas puedan:

- Diseñar e implementar sistemas de evaluación de los diversos actores e instituciones del sistema educativo;
- Ofrecer apoyo y asesoría a los actores e instituciones del sistema educativo, basados en los resultados de la evaluación;
- Crear sistemas de certificación educativa para profesionales e instituciones;
- Realizar ajustes periódicos a libros de texto, guías pedagógicas y materiales didácticos;
- Mejorar las políticas y procesos relacionados con los profesionales de la educación, tales como el concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, la formación inicial de docentes y otros actores del sistema educativo, la formación continua y el desarrollo profesional educativo, y el apoyo en el aula a través de mentorías.
- Informar a la sociedad sobre el desempeño de los actores y la calidad de procesos del sistema educativo.

La Constitución Política de la República del Ecuador, en el artículo 66 establece que: “La educación es un derecho irrenunciable de las personas y un deber inexcusable del Estado, la sociedad y la familia; área prioritaria de la inversión pública, requisito del desarrollo nacional y garantía de la equidad social. Es responsabilidad del Estado definir y ejecutar políticas que permitan alcanzar estos propósitos”

Además se precisa que; “la educación inspirada en principios éticos, pluralistas, democráticos, humanísticos y científicos, promoverá el respeto a los derechos humanos, desarrollará un pensamiento crítico, fomentará el civismo; proporcionará destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción; estimulará la creatividad y el pleno desarrollo de la personalidad y las especiales habilidades de cada persona; impulsará la interculturalidad, la solidaridad y la paz.”

2.3 LA EVALUACIÓN COMO INSTRUMENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

Es un instrumento básico, dinámico, continuo y sistemático, enfocado hacia los cambios de las conductas y rendimientos, mediante el cual verificamos los logros adquiridos en función de los objetivos propuestos.

Es un proceso que tiene como finalidad determinar el grado de eficiencia y eficacia, con que han sido empleados los recursos destinados a alcanzar los objetivos previstos, posibilitando la determinación de las desviaciones y la adopción de medidas correctivas, que garanticen el cumplimiento adecuado de las metas propuestas.

La evaluación pone al descubierto información referida a la forma de operar el sistema para con ello desarrollar estrategias y tomar decisiones destinados a lograr un grado de perfección mayor.

La evaluación es la herramienta más significativa en un proceso de mejoramiento continuo para el logro de los estándares de calidad educativa y que constituye 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.

“La evaluación educativa es un proceso que consiste en determinar en qué medida han sido alcanzado los objetivos previamente establecidos. Es decir, evaluar constatar los resultados de aprendizaje”. (Tyler, 2006)

“Evaluar es recoger y usar la información para tomar decisiones sobre un programa educativo”. (Cronbach, 1971)

“Los resultados de la evaluación se valoran de acuerdo al logro de los objetivos, pero además se emiten juicios de valor sobre los efectos que ha tenido la enseñanza sobre el alumno y sus necesidades”. (Casanova, 1995)

En la reforma curricular de la educación básica se define a la evaluación de la siguiente manera: *“Es un proceso integral y permanente que identifica, analiza y toma decisiones con respecto a los logros y deficiencias en los procesos, recursos y resultados en función de los objetivos y destrezas alcanzadas por los alumnos”*. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2004)

2.3.1 Principios de la evaluación

Los principios son enunciados teóricos que expresan ideas fundamentales valiosas, que explican cómo se produce la evaluación y, tienen cierto grado de aceptación y generalización. A continuación se describen algunos principios importantes:

- La evaluación es una actividad o un elemento implícito en todo el proceso educativo y específicamente en el proceso de enseñanza - aprendizaje que tiene lugar en el aula.
- La evaluación se debe considerar no como un fin en sí mismo sino como, un medio para fomentar la formación y el progreso continuo, dentro de un contexto social.
- La evaluación es integral y requiere la aplicación de diferentes técnicas e instrumentos para la recopilación de datos que permitan apreciar de modo objetivo el progreso en relación con los objetivos propuestos.
- Concretar y definir con absoluta claridad que es lo que se va a evaluar y luego seleccionar el instrumento más apropiado para conseguir este propósito.
- Estar consciente de que, ni los mejores instrumentos de medición son absolutamente precisos o exactos, por el contrario, hay que tener conciencia clara de que una de sus limitaciones es proporcionar únicamente información relativa, resultados inexpresivos sobre el objeto de evaluación, que deben ser interpretados a través del análisis lógico.
- No valerse de la evaluación con un fin para sancionar o recompensar, sino como un proceso dirigido a estimular, reforzar, rectificar y mejorar, los saberes, las actitudes y los procedimientos.

2.3.2 Características de la evaluación

La evaluación tiene las siguientes características: (Piatí, 2008)

Científica: porque se guía por un conjunto de principios, métodos, técnicas y procedimientos relativamente confiables y válidos.

Sistemática: porque es un proceso que no se cumple de forma improvisada sino que corresponde a una planificación previa, porque está íntimamente ligada a la acción didáctica y por lo tanto participa de todas sus actividades, y responden a normas y criterios.

Integral: en su proceso valora todas y cada una de las áreas que integran la personalidad: cognoscitiva, afectiva y sicomotora. Al proceder de esta manera evaluamos los conocimientos, valores y habilidades, que corresponden, respectivamente al saber, saber ser y saber hacer.

Participativa: permite la intervención de todos los sujetos relaciones directa e indirectamente en el proceso educativo, propicia la autoevaluación, la reflexión y la crítica.

Interdisciplinaria: incluye a especialistas de distintas áreas o disciplinas que, desde el principio, aun teniendo conceptos, métodos e informaciones diferentes, trabajan conjuntamente en un esfuerzo compartido, para lograr el desarrollo eficaz y real del proceso.

Sencilla: utiliza un lenguaje que está al alcance de la comprensión de todos los involucrados en el proceso.

Acumulativa: en la toma de decisiones integra la información recogida en distintas épocas, varias áreas del conocimiento y diversos instrumentos de medición.

Permanente: se realiza durante el proceso de enseñanza aprendizaje con el propósito de verificar el aprendizaje de habilidades, conocimientos, valores, que se

va asimilando por efecto del proceso didáctico y buscar alternativas que permitan solucionar las deficiencias o vacíos de aprendizaje encontrados en este proceso.

Funcional: utiliza la información investigada en el proceso educativo para el mejoramiento oportuno del proceso de enseñanza – aprendizaje.

2.3.3 Funciones esenciales de la evaluación

La evaluación como tal tiene las siguientes funciones esenciales:

Orientadora: proporciona información relacionada con el saber, saber hacer y saber ser, orientada a la toma de decisiones que impulsen el cambio o innovación. Estos datos permiten mejorar la calidad del proceso de enseñanza – aprendizaje y todos los elementos que conforman el sistema educativo.

Retroalimentadora: es una estrategia de retroalimentación continua, que permite evidenciar los contenidos y capacidades que han dominado los estudiantes.

Analítica: propicia el análisis de procedimientos, productos, resultados, actitudes, habilidades dentro de un enfoque sistémico y perspectiva holística.
Reflexiva, fomenta la reflexión para la toma de conciencia sobre los aciertos conseguidos y errores cometidos.

Formativa: coadyuva progresivamente con el mejoramiento de la calidad de la educación, considerando los juicios de valor, conseguidos a través de los procesos de evaluación.

Verificadora: constata si es que el proceso es eficaz y eficiente.

Planificadora: decide el plan de apoyo que se necesita para ayudar a los alumnos o al grupo que presenten ciertas deficiencias o falencias.

Integradora: conforma grupos de trabajo de acuerdo con el nivel de dominio conceptual, procedimental y actitudinal que posean los estudiantes.

2.3.4 Formas de evaluación

➤ La autoevaluación

De alguna manera todas las personas hemos tomado decisiones de naturaleza positiva o negativa acerca de nuestros comportamientos generales o específicos. La base para esta toma de decisiones se encuentra en la autoevaluación de sus propias actuaciones, que permite la toma de conciencia y valoración de sus aciertos, errores, satisfacción o insatisfacción.

“La autoevaluación posible lita que tanto el agente evaluado, como el objeto de la evaluación conformen una unidad dialéctica que facilita la autoreflexión, la autocrítica orientada a encontrar soluciones factibles a sus falencias”. (Tapia, 2010)

La importancia de esta manera de evaluación radica en que se aprende a tomar decisiones en base a sus propios juicios sobre los procesos y resultados de actividades, tareas o actos encomendados. Además, genera criterios de autoestima, confianza en lo que se hace, aprende a valorar sus acciones en contextos de actuación concretos que le exige el sistema de formación profesional.

➤ Coevaluación

El propósito principal de la coevaluación es acostumbrarse a valorar el trabajo de otros, y a su vez, aceptar juicios de valor emitidos por los demás.

La coevaluación impulsa la capacidad crítica frente a los demás y a la sociedad en general, estimula en gran medida el crecimiento grupal al generar actividades que fomentan la interacción, discusión en grupos, exposición de puntos de vista y la reflexión continua.

➤ Heteroevaluación

“La Heteroevaluación tiene lugar cuando una persona evalúa a otra, pero de diferente nivel y lo hace en cuanto a los procesos, capacidades, habilidades,

rendimiento. En el sistema educativo, esta evaluación es ejercida por el profesor para sus alumnos". (Casanova, 2004)

Un requisito básico para la práctica de esta evaluación es que se tenga absoluta claridad y pleno conocimiento de: qué, cómo, cuándo y para qué evaluar.

Este tipo de evaluación permite conocer lo que hacen otros, juzgar qué hacen, cómo lo hacen, para qué lo hacen, y emitir juicios valorativos acerca del proceso educativo o pedagógico que se está juzgando.

Cuando es ejecutada tomando en cuenta los fundamentos epistemológicos de su teoría y práctica, es un medio eficaz para obtener información o datos que enriquezcan los criterios sobre el objeto evaluado, y de esta manera, formular juicios de valor ajustados a la realidad.

2.3.5 Principios de la evaluación institucional y del desempeño

De acuerdo con la realidad del contexto institucional, la evaluación institucional y del desempeño docente debe tener en cuenta principios como:

La coherencia: los procesos evaluativos que se desarrollan en la institución educativa deben guardar estrecha relación con los propósitos y objetivos establecidos en el Proyecto Educativo Institucional.

La responsabilidad: la planeación, organización y desarrollo de acciones evaluativas serán realizadas por los mismos actores comprometidos en el desarrollo de los procesos educativos y responsables del cumplimiento de los propósitos y objetivos institucionales.

La participación: la integración y el compromiso de los miembros que conforman la comunidad educativa, en la planeación y desarrollo de las acciones evaluativas del quehacer del docente y de los demás procesos educativos que lidera la institución.

La objetividad: se debe manifestar capacidad analítica y crítica por parte de los miembros de la comunidad educativa para identificar los avances y logros, así como las dificultades y limitaciones en el desarrollo del proceso educativo.

La identidad: exige que el proceso de evaluación institucional y del desempeño docente sea planeado y adecuado de acuerdo con el contexto y singularidad de la institución planteado en el proyecto educativo institucional. La pertinencia: los resultados evaluativos corresponden a los procesos educativos, planeados y desarrollados en los tiempos y espacios previstos en la propuesta de evaluación consecuente con el PEI.

La pro-actividad: se plantean las estrategias y alternativas de solución en la medida que se avanza el desarrollo de los procesos evaluativos, con el fin de superar oportunamente los desaciertos.

Como conclusión de los principios de la evaluación institucional y del desempeño docente se distinguen cuatro pilares que la sustentan.

- El derecho que tienen los estudiantes a recibir una educación de calidad expresada a través de la eficacia, eficiencia y efectividad.
- El derecho del docente a recibir información, asesoramiento y actualización para su ejercicio profesional.
- El derecho que tiene la sociedad para opinar, valorar, sugerir y exigir el mejoramiento de la calidad y equidad de la educación.
- El deber que tienen estudiantes, docentes y sociedad en general, de participar activamente en el proceso educativo y concomitantemente en la evaluación de institución educativa y del desempeño docente con el propósito de mejorar.

Dentro de los fines que se persigue con la evaluación institucional y del desempeño docente tenemos: favorecer el perfeccionamiento y mejoramiento en el desarrollo de los procesos educativos y el desempeño docente, al igual que el cumplimiento de la función social de la institución educativa, de acuerdo con las características, necesidades, intereses y expectativas de la comunidad educativa.

Aportar a la institución educativa información útil para la reflexión crítica acerca del desarrollo de los procesos educativos, del quehacer profesional del docente, del mejoramiento en los procesos de formación y aprendizajes de los estudiantes y de la búsqueda permanente para mejorar el desarrollo de los procesos por parte de la comunidad educativa y del docente como miembro del colectivo de educadores.

Dotar a la comunidad educativa y por consiguiente a la sociedad con una herramienta para verificar que los procesos pedagógicos que se llevan a cabo en las instituciones educativas favorezcan al mejoramiento de la calidad y la equidad de la educación.

Confrontar los resultados obtenidos en los procesos de auto-evaluación y desempeño de los docentes, entre las diferentes instituciones educativas, con el propósito de analizar las experiencias positivas e identificar las dificultades y limitaciones en el desarrollo de los procesos educativos y las estrategias implementadas en la elaboración de los planes de mejoramiento institucional y del docente.

2.3.6 Funciones de la evaluación institucional y del desempeño

De diagnóstico: Permite identificar los aciertos, los logros, avances, dificultades y limitaciones que tiene la institución educativa para la toma de decisiones conducentes al mejoramiento de los procesos pedagógicos y curriculares, administrativos y de gestión, a la actualización y cualificación de los docentes; así como a la generación de nuevas estrategias que mejoren los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

Educativa: permite fortalecer la integración de la comunidad educativa y comprometerla en el desarrollo de los procesos planeados de la institución, a partir de los resultados del proceso de evaluación, del desarrollo pedagógico, curricular, administrativo y de gestión.

En lo que se refiere al desempeño docente permite precisar las motivaciones y actitudes frente a su quehacer, conocer con mayor precisión, como es percibido por sus compañeros docentes y directivos, por los estudiantes y padres de familia,

comprometerse en el desarrollo de estrategias para superar las deficiencias y dificultades identificadas en su desempeño y aportar al desarrollo profesional de los demás docentes.

Formadora: Permite a los miembros de la comunidad educativa auto-evaluarse a partir de su compromiso, responsabilidad, y pertinencia en relación con los procesos educativos planteados y desarrollados en la institución y al docente auto-evaluarse crítica y permanentemente en su desempeño.

De investigación: Permite a la institución tener información a partir de los resultados de la evaluación para la implementación de estrategias en los procesos de gestión, pedagógico, y la recuperación de aprendizajes de los estudiantes.

CAPITULO 3

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

3.1 EL DOCENTE

Es el actor principal en los cambios significativos a lograr en la educación que anhelamos para nuestras nuevas generaciones. de acuerdo con el criterio de la Comisión Internacional, sobre la educación para el siglo XXI, expresa que: “el docente debe poseer conocimientos y capacidades para desempeñarse en ámbito educativo; competencias pedagógicas muy variadas y la suficiente motivación que requiere la práctica; cualidades éticas, intelectuales y afectivas; capacidad para realizar estudios e investigación en el ámbito escolar, y posibilidades profesionales con otros profesionales diferentes, diferentes experiencias inherentes al del ámbito educativo. Su papel como docente no consiste solo en transmitir información, ni siquiera conocimientos, sino presentarlos en forma problemática situándolos en un contexto y poniendo los problemas en perspectiva, de manera que los alumnos puedan establecer el nexo entre su solución y otras interrogantes de mayor alcance.”

La importancia del docente en el desarrollo de políticas públicas coherentes con las reformas educativas, le exigen cada vez más su cualificación y perfeccionamiento en el que hacer y su saber inter-actuar en el contexto en el cual desarrolla su labor educativa, teniendo, en cuenta los intereses, necesidades y expectativas de la comunidad educativa.

El docente tiene un rol trascendente en el proceso de construcción del conocimiento del alumno, por ello vale hacer una breve referencia “a las relaciones interpersonales y las actitudes del docente debe estar convencido de la importancia y el verdadero sentido de su trabajo académico y la formación de conocimientos, habilidades, actitudes y comportamiento que busca promover en los alumnos” (Ruiz, 2010)

En cuanto a su haber pedagógico, el docente debe poseer variadas experiencias didácticas y pedagógicas, debe estar en capacidad de analizar los procesos de formación, aprendizaje, enseñanza, debe estar en capacidad de crear ambientes donde los pensamientos, el análisis crítico y la problematización, sean el contexto de

la reflexión pedagógica, para la generación de argumentos, problemas y propuestas, que reflejen los diferentes niveles de apropiación, comprensión y puesta en acción de saberes, actitudes, destrezas y valores, debe administrar procesos y recursos de acuerdo con las responsabilidades a su cargo.

“En su labor, el docente se convierte en el mediador que ayuda al estudiante a explorar visiones del mundo y a ganarse un lugar en su comunidad y en la sociedad. El diálogo entre docente y estudiante, contribuye a desarrollar en ambos el sentido analítico, crítico y reflexivo. Deben darse inter-acciones afectivas y respetuosas con el estudiante y los demás miembros de la comunidad educativa, que aporten al pleno desarrollo de la personalidad el estudiante, respetando su autonomía, y apoyándolo en la construcción de conocimientos y aprendizajes”. (DCB Educación Primaria, 2006)

El docente en su práctica pedagógica, debe contribuir a la formación integral de ciudadanos responsables, trabajadores, críticos, reflexivos, y analíticos, capaces de apropiarse de los bienes y valores de la cultura y los conocimientos de la ciencia y la tecnología.

El docente, como parte del ser humano, cuenta a su haber con valores de solidaridad, vocación democrática, espíritu crítico y autocrítico, deseos de superación, anhelos de compartir la ciencia, socializar la cultura hacia la comunidad educativa, refrendar cuantas veces sean necesarias, los valores éticos, cívicos y morales, innovar permanentemente metodologías, hábitos de enseñanza aprendizaje, promover espacios de participación, docente, alumnos y padres de familia, buscar que se eleve la autoestima en estos espacios de participación comunitaria, establecer niveles de evaluación y auto-evaluación cotidianos, para hacer de todos estos elementos, los pilares sobre los que se edifique, la educación de calidad, científica, democrática y liberadora de los pueblos, y se forje a estudiantes con un elevado conocimiento científico, espíritu crítico, innovador y renovador.

3.2 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES

“Se entiende por desempeño del profesor a lo que el profesor hace en el 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 los alumnos”. (Valenzuela, 2010)

La evaluación del desempeño es un proceso a través del cual se evalúa a las personas para mejorar en todo su ámbito social, es decir, garantizar que el clima laboral sea positivo, en donde exista respeto entre las personas que laboran, comunicación en la coordinación del trabajo, colaboración ante las dificultades que se les presenten, permite a las personas asumir sus responsabilidades en el desempeño del trabajo de forma eficiente.

“La evaluación del desempeño es un proceso dinámico que realizan las organizaciones, para medir comportamientos relacionados con el trabajo; el objetivo principal de la evaluación del desempeño es detectar problemas en la supervisión del personal y en la integración del empleado en el puesto que ocupa”. (Dessler, 1996)

Transformar la evaluación del desempeño en un proceso de diagnóstico de oportunidades de crecimiento.

Evaluar al docente consiste en medir al maestro sus conocimientos pedagógicos, los mismos que son la metodología para guiar y orientar el aprendizaje en el estudiante, es decir el maestro debe impartir los conocimientos a los estudiantes y como el estudiante aprende, para lo cual la pedagogía brinda al maestro diversos enfoques educativos desde los tradicionales hasta los contemporáneos.

El maestro debe dominar su conocimiento científico de acuerdo a su especialidad, por lo que debe prepararse continuamente para estar acorde con el avance científico, debe hacer uso de la tecnología para valerse como recurso tecnológico para impartir los conocimientos.

Al evaluar el desempeño docente se va a medir las prácticas pedagógicas que tienen relación con el aprendizaje, y así tenemos el aprendizaje significativo que consiste en relacionar los conocimientos previos que el estudiante posee con la nueva información que el maestro imparte, *“se hablará así de un aprendizaje significativo cuando los nuevos conocimientos se vinculen de una manera clara y estable con los conocimientos previos de los cuales dispone el individuo”* (Zubiría, 1995)

La aplicación del aprendizaje significativo debe tomar en cuenta que el estudiante esté motivado y mantenga el interés en el aprendizaje deben utilizarse técnicas activas. El maestro debe tener una imagen que inspire confianza con actitud positiva debe estar claro en sus conocimientos.

La evaluación del desempeño docente permite caracterizar al docente, propiciar su desarrollo y favorecer su permanente perfeccionamiento en las acciones didácticas pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes

3.2.1 Estándares del desempeño docente (Ministerio de Educación, 2011)

Para evaluar el desempeño docente se aplican los estándares de desempeño docente, que está compuesta de cuatro áreas, que un docente de calidad debe reflejar en su desempeño, los mismos que influyen sobre el aprendizaje de los estudiantes. Las áreas del desempeño docente son:

➤ Desarrollo curricular

El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña.

El docente debe ser especialista del conocimiento científico de la asignatura que imparte a los estudiantes, para lo cual debe estar capacitándose permanentemente para ir acorde con el adelanto e innovaciones científicas de la asignatura.

El docente a más de dominar su asignatura debe relacionarse con las otras asignaturas para que los estudiantes valoren la utilidad con las asignaturas, y además debe demostrar la utilidad en situaciones cotidianas de su entorno.

El docente conoce, comprende y utiliza las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y el aprendizaje.

El maestro, debe conocer de las didácticas contemporáneas o denominadas modernas, las mismas que le brindan metodologías y técnicas innovadoras

➤ **Didácticas Contemporáneas**

“Son didácticas modernas que privilegia la utilización de recursos metodológicos como esquemas mentales, diagramas, mapas, utiliza el método basado en problemas, maneja procesos mentales para llegar a un aprendizaje significativo, privilegian los roles protagónicos del profesor y del alumno que son interestructurales, participativos y propositivos; la evaluación que aplican los maestros es continua durante todo el proceso”. (Zubiría, 2007)

Las didácticas contemporáneas se clasifican en:

Funcionales: hacen énfasis en enseñar operaciones mentales tales como: analizar, inducir, deducir, valorar, optar, codificar genuinas representaciones de la didáctica basada en problema y de la modificación cognitiva.

Estructurales: enseñan instrumentos mentales como: nociones, conceptos, actitudes, sentimientos. Son genuinos representantes del aprendizaje significativo, la pedagogía problémica, el cambio cognitivo-axiológico, la enseñanza para la comprensión y la pedagogía conceptual.

Existenciales: utiliza instrumentos y operaciones personales para desarrollar competencias afectivas con la finalidad de formar individuos y no solo en el campo científico es decir, aplicar una formación integral para que se desarrollen positivamente en la sociedad del buen vivir.

➤ **Gestión del aprendizaje**

- El docente planifica para el proceso de enseñanza aprendizaje.

- El docente debe planificar el proceso de enseñanza - aprendizaje utilizando metodologías que le lleven a que los estudiantes adquieran aprendizajes significativos.

El aprendizaje significativo consiste en relacionar el conocimiento que el estudiante posee con la nueva información que el maestro, de forma que los conocimientos previos condicionan los nuevos conocimientos y experiencias.

Para llegar al estudiante con la aplicación del aprendizaje significativo se debe tener en cuenta lo siguiente:

“La capacidad de aprendizaje está delimitado por dos niveles: lo que el alumno consigue hacer solo (nivel de desarrollo afectivo), y lo que consigue hacer con ayuda (nivel de desarrollo potencial), la distancia entre los dos niveles crea la zona de desarrollo próximo donde tiene lugar la construcción del conocimiento” (Escaño & Gil, 2006)

Con la ayuda del profesor en la zona de desarrollo próximo los alumnos hacen efectivo las cosas que antes solamente les estaban próximas es decir, se les enseña y aprenden a hacerlo solos

El estudiante debe estar siempre motivado para que mantenga el interés del contenido del aprendizaje.

El profesor siempre debe tener una imagen que inspire confianza al estudiante, es decir que de una información con actitud positiva, plantear claramente los conocimientos, sentir que se debe y se puede aprender.

El aprendizaje que realizan los estudiantes se basa en la construcción de sus propios esquemas.

El conocimiento se construye a partir de las ideas previas que tiene el estudiante.

Cuando el estudiante adquiere nuevos aprendizajes se produce un desequilibrio de los esquemas.

El estudiante tiene un aprendizaje significativo cuando en la clase trabaja utilizando los conocimientos que posee.

La información que se le presenta al alumno debe ser con significatividad lógica es decir, los contenidos son coherentes claros y organizados.

Los contenidos deben ser adecuados al nivel del desarrollo y conocimientos previos que tiene el alumno, es decir tomando en cuenta la significatividad psicológicas.

El aprendizaje significativo supone una memorización comprensiva y funcional, es decir disponer del conocimiento para seguir aprendiendo nuevos temas.

- El docente crea un clima adecuado para la enseñanza – aprendizaje.

El maestro, debe ser un experto en la comunicación con sus estudiantes para que el proceso de enseñanza – aprendizaje se dé un clima de confianza entre el maestro y estudiante; para lo cual se deben tomar en cuenta los siguientes aspectos:

Realizar motivación al iniciar un nuevo periodo de clase, el cual debe mantenerse durante todo el proceso enseñanza - aprendizaje.

Toma en cuenta todos los días la asistencia de sus estudiantes, para que los identifique con sus nombres.

Permitir la participación activa de sus estudiantes en clases, respetando las opiniones y corrigiendo errores que ellos cometan.

El estudiante trabaja en talleres, para que aprenda a relacionarse con los demás compañeros y además a compartir los conocimientos.

El maestro debe brindar confianza a los estudiantes, para que lo miren como un amigo y puedan contar con él en el momento que tengan dificultades, y los pueda guiar en la toma de decisiones correctas.

- El docente actúa de forma interactiva con sus alumnos en el proceso enseñanza – aprendizaje.

El maestro debe utilizar técnicas activas, dirigidas a activar los conocimientos previos en los estudiantes, como puede ser una actividad focal introductoria, que es una estrategia que busca atraer la atención de los estudiantes, creando una situación motivacional apropiada, durante el desarrollo de la clase se puede utilizar discusiones guiadas, que es un proceso interactivo a partir del cual el maestro y estudiantes hablan de un tema determinado, en el cual se puede utilizar las ideas de los estudiantes para realizar comentarios. Además debe utilizar recursos didácticos acordes al tema y que motiven al estudiante.

- El docente evalúa, retroalimenta, informa y se informa de los procesos estudiantiles.

El docente debe evaluar permanentemente el aprendizaje de los estudiantes, en base a los objetivos planteados, para conocer las falencias y a la vez ir realizando los correctivos, para que los estudiantes se nivelen en los conocimientos que tuvieron dificultades y puedan continuar con los siguientes aprendizajes; los resultados de la evaluación deben comunicar inmediatamente a los representantes; también permite la autoevaluación del docente y de los estudiantes.

➤ **Desarrollo profesional**

El docente, debe actualizarse permanentemente en el aspecto científico de su asignatura, en la pedagogía y en las Tics, para que vaya acorde al adelanto educativo.

El docente debe trabajar con eficiencia en la institución, en el desarrollo de todas las actividades que realiza como: desarrollo del PEI, el currículo, colabora en el aspecto académico con otros compañeros, atiende a las necesidades educativas de los padres de familia, fomenta un ambiente positivo entre los compañeros de la institución, realiza su trabajo en el aula con mucha eficiencia, permitiendo a los estudiantes expresar sus criterios.

El docente debe preparar sus clases para que los estudiantes adquieran un aprendizaje significativo, que consiste en relacionar el conocimiento que el estudiante posee con la nueva información que el maestro le imparta, de forma que los conocimientos previos condicionan los nuevos conocimientos y experiencias.

Para llegar al estudiante con la aplicación del aprendizaje significativo se debe tomar en cuenta lo siguiente:

El estudiante debe estar siempre motivado para que mantenga el interés del contenido del aprendizaje.

El profesor siempre debe tener una imagen que inspire confianza al estudiante, es decir que de una información con actitud positiva, plantear claramente los conocimientos, sentir que se debe y se puede aprender.

El aprendizaje que realizan los estudiantes se basan en la construcción de sus propios esquemas.

El conocimiento se construye a partir de las ideas previas que tiene el estudiante.

Cuando el estudiante adquiere nuevos aprendizajes se produce un desequilibrio de los esquemas.

El estudiante tiene un aprendizaje significativo cuando en la clase trabaja utilizando los conocimientos que posee.

La información que se le presenta al alumno debe ser con significatividad lógica es decir los contenidos son coherentes, claros y organizados.

Los contenidos deben ser adecuados al nivel de desarrollo y conocimientos previos que tiene el alumno, es decir tomando en cuenta la significatividad psicológica.

El aprendizaje significativo supone una memorización comprensiva funcional, es decir disponer del conocimiento para seguir aprendiendo nuevos temas.

Luego de impartir su clase el docente debe analizar su desempeño, para verificar los aciertos y errores en base a las estrategias aplicadas en el proceso, para realizar sus correctivos.

➤ **Compromiso ético**

El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes.

El docente desarrolla las potencialidades y capacidades individuales y colectivas, responsabilizándose del éxito o del fracaso de los aprendizajes de los estudiantes, razón por la que debe estar siempre en contacto con los padres de familia para informar sobre el rendimiento del estudiante, porque también se su responsabilidad y más no solo del docente.

El docente se compromete con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir.

El maestro a más de impartir conocimientos científicos, también debe impartir normas de vida para formar a los estudiantes como seres humanos íntegros que convivan en un mundo de justicia aplicando valores de vida.

3.3 INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN INTERNA DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

Son herramientas que permiten recoger datos donde se evalúan las competencias y actitudes que el profesional de la educación pone en práctica en la institución educativa y en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes, que contribuyan al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales.

3.3.1 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, grabaciones de su desempeño docente y reflexionar al respecto.

3.3.2 Coevaluación de los profesores

Es la evaluación que se realiza entre pares, está basada en conocer el desempeño docente del otro, evalúa habilidades pedagógicas y didácticas, aplicación de normas y reglamentos, disposición al cambio y desarrollo emocional.

3.3.3 Evaluación por parte de directivos

Este procedimiento está bajo la responsabilidad de la máxima autoridad de cada institución educativa. Consiste en la observación de por lo menos una clase por trimestre, conjuntamente con la revisión de la planificación de la clase y la pertinencia de los recursos didácticos utilizados por el docente.

3.3.4 Evaluación por parte de los padres de familia

Aplicación de un cuestionario que será respondido por el padre, madre o representante del estudiante con respecto al docente que dicta clase a su hijo o representado. Se basa fundamentalmente en las relaciones maestro – estudiante – padre de familia.

3.3.5 Encuestas de opinión a los alumnos

Consiste en solicitar a un grupo de alumnos que evalúen el desempeño de su profesor, empleando instrumentos con un conjunto de preguntas que los alumnos deben evaluar de acuerdo a un cierto criterio. Si bien los alumnos son los mejores jueces del desempeño de un 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 afectar por cuestiones de carácter visceral, por las calificaciones que los profesores asignan a los alumnos.

3.3.6 Observación en el salón de clase

Consiste en que algunos observadores estén presentes en el salón de clase cuando el profesor imparte su asignatura. El proceso de observación requiere establecer un

clima apropiado para la evaluación, diseñar sistemas de observación y registro, y capacitar adecuadamente a los observadores.

3.4 EVALUACIÓN EXTERNA DEL DESEMPEÑO DOCENTE

“Es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas, entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar y con las mediaciones socioculturales lingüísticas, entre las normas sociales establecidas y los procesos de desarrollo personal y social de los individuos orientadas a la formación de los estudiantes como personas y como miembros de la comunidad”. (Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas, 2008)

CAPITULO 4

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

Otro elemento fundamental en una institución educativa es el personal directivo.

En la evaluación que se haga del personal directivo, el evaluador institucional puede encontrar información valiosa sobre el rumbo de la institución y la manera en cómo está siendo dirigida.

El rector actúa como líder y como máxima autoridad de la institución, por lo que constituye una parte importante de un proyecto de evaluación institucional. El rector debe tener conocimientos amplios sobre liderazgo y así poder dirigir a las personas que trabajen o compartan una determinada actividad, como líder debe guiar a la comunidad educativa para llegar a la consecución de objetivos en beneficio de la misma y para la sociedad en general.

4.1 CONCEPTO DE GESTIÓN

“Un conjunto de acciones de movilización de recursos orientados a la consecución de objetivos, dicha movilización de recursos (personas, tiempo, dinero, materiales, etc.) implica la planificación de acciones, la distribución de tareas y responsabilidades, dirigir, coordinar y evaluar procesos y dar a conocer los resultados” (Arturo, 2009).

La gestión nos ayuda a la identificación de las fortalezas y las dificultades más emergentes de los procesos, por lo tanto la gestión no es solo tener ideas útiles, sino que estas ideas tengan la factibilidad al desarrollar, ejecutar, evaluar y darle cierto sostenimiento para poder mantenerse en la gestión institucional.

Todo proceso de gestión surge de acciones de elección participativa, pero esos procesos de acción – reflexión nos ayuda a asumir decisiones para alcanzar compromisos de los miembros que hacen una institución educativa.

La gestión educativa se centra en el desarrollo pedagógico curricular, toda institución educativa debe buscar en forma participativa el perfil de persona que desea formar y desde este planteamiento, trazar las estrategias que se va a desarrollar teniendo el sustento de liderazgo pedagógico.

La gestión educativa es un proceso sistemático o conjunto de acciones, todas encaminadas a obtener objetivos y metas determinadas, la gestión educativa puede ser entendida como nueva forma de comprender y conducir la organización escolar, en la medida en que se reconozca como uno de sus fundamentos el cálculo estratégico situacional; y solo en la medida que este, presida y acompañe esta acción educativa de tal modo que, en la labor cotidiana de la enseñanza, llegue a ser un proceso práctico generador de decisiones y comunicaciones encaminadas a satisfacer necesidades institucionales.

La gestión educativa tiene como misión construir una organización inteligente, abierta al aprendizaje de todos sus integrantes con capacidad para la experimentación, capaz de innovar para el logro de sus objetivos educacionales, romper las barreras de la inercia y el temor, favoreciendo la claridad de metas y fundamentando la necesidad de transformación.

La gestión también tiene como objetivo la solución de conflictos que se plantean entre lo previsto y lo contingente, entre lo formalizado y lo rutinario en cada función específica, y a la necesidad de generar y ampliar los desempeños para la calidad educativa.

La gestión del docente es buscar, crear, planificar, desarrollar estrategias, actividades que le permitan evidenciar los procesos de aprendizaje, una planificación adecuada por parte del profesor en los procesos de enseñanza – aprendizaje fortalece los nuevos conceptos que se manejan sobre el docente, como orientador, mediador, profesor facilitador, es decir, la acción del docente se manifiesta a través de su planificación para lograr el aprendizaje significativo.

4.1.1 Factores de la gestión educativa

Para llegar a los resultados es necesaria la unión de tres factores fundamentales:

Voluntad política: le corresponde a la gerencia educativa (Autoridades); es la intención real de ejecutar acciones para el mejoramiento del desempeño institucional.

Preparación técnica: está relacionado con las personas encargadas de dirigir estos procesos (expertos), ya que debe desarrollar aptitudes, habilidades y competencias de evaluación institucional.

Cultura de evaluación: es parte de la cultura pedagógica de la institución, se manifiesta en el comportamiento de la comunidad educativa, incluye normas en los grupos de trabajo y valores dominantes que se aceptan comúnmente.

4.1.2 Tipos de gestión (Buele, 2009)

Gestión tecnológica: es el proceso de adopción y ejecución de decisiones sobre las políticas, estrategias, planes y acciones relacionados con la creación, difusión y uso de la tecnología.

Gestión de proyectos: se encarga de organizar y administrar los recursos de manera que pueda concretarse todo el trabajo requerido dentro del tiempo y del presupuesto definido.

Gestión de conocimiento: se trata de un concepto aplicado en las organizaciones, que se refiere a la transferencia del conocimiento y de la experiencia existente entre sus miembros. De esta manera, ese acervo de conocimiento puede ser utilizado como un recurso disponible para todos los miembros de la organización.

Gestión estratégica: se enmarca en reflexión, precisión y liderazgo que permite la integración de diferentes saberes, prácticas y competencias, las que conllevan al pensamiento sistémico y estratégico, liderazgo y aprendizaje organizacional

La gestión estratégica en educación requiere de un enfoque claro e interrelacionado, con capacidad de concentración, con ciencia de que los tiempos de gestión suponen periodos largos de gestación, exploración permanente de las oportunidades.

Gestión administrativa: conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo y: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

Gestión gerencial: conjunto de actividades orientada a la producción de bienes por la prestación de servicios.

Gestión financiera: se enfoca en la obtención y uso eficiente de los recursos financieros.

4.2 LIDERAZGO EDUCACIONAL

“El liderazgo educacional favorece el desarrollo de todos los actores educativos, creando oportunidades, eliminando barreras, obstáculos, logrando una alta activación para propiciar el cambio, en primer lugar en las personas. El líder educativo tiene un proyecto educativo institucional, que le sirve de guía para mejorar y determinar el camino a seguir”. (Amstrong, 1991)

4.2.1 Concepto de liderazgo

“Proceso de influir en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos comunes, se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo”.
(Moüch, 2006)

Liderazgo se entiende como un conjunto de prácticas intencionalmente pedagógicas e innovadoras, las mismas que buscan facilitar, animar, orientar y regular procesos complejos de delegación, negociación, cooperación y formación de los docentes, directivos, funcionarios, supervisores y demás personas que se desempeñan en el campo de la educación.

El liderazgo como herramienta fundamental para el logro de los fines propuestos permite el desarrollo de la institución educativa como condición necesaria para el trabajo en equipo, como portador de creatividad, calidad y compromiso en las decisiones en las acciones.

4.2.2 Líder Educativo

Es la persona que dirige la institución educativa, manteniendo un clima laboral adecuado entre docentes, personal directivo, personal administrativo y de apoyo, así como también los estudiantes y padres de familia; sabe mediar ante las dificultades que se presentan en el desempeño laboral, guía el desempeño pedagógico de los docentes, coordina el trabajo con las diferentes áreas, comisiones, socializa la toma de decisiones, llegando a consensos con los integrantes de la comunidad.

Según Quintero (2000) el perfil del líder educativo se basa en el desarrollo de habilidades y competencias para ser líder, basándose en los siguientes conocimientos.

- **Educación:** debe poseer un amplio conocimiento pedagógico y de metodologías de planeación en la enseñanza y didácticas. Las personas encargadas de dirigir una institución educativa debe estar preparada académicamente en lo que respecta a pedagogía, didácticas, saber realizar proyectos para brindar asesoramiento pedagógico a los maestros.
- **Humanísticos:** como formador de seres humanos debe poseer actitudes y conductas de formación humanística ya que debe dirigir a todo el grupo con justicia, valores, ética entre otros.
- **Administrativos:** saber administrar todos los recursos económicos con los que dispone la institución así como los materiales para lograr resultados eficientes.

Además un buen líder educativo debe contar con cualidades personales tales como:

- **Amor a la educación:** demostrado por el espíritu de servicio de la comunidad.
- **Vocación de servicio:** es la entrega y pasión hacia la educación de forma incondicional.

- Creatividad: para proponer innovaciones, tomar decisiones, resolver conflictos, establecer un clima que promueva el aprendizaje, crear iniciativas que satisfagan las expectativas de la sociedad.
- Visión futura: poseer una visión que determine el futuro de la institución.
- Optimista: al resolver los problemas de la comunidad tomándolos como oportunidades de mejora.
- Sinceridad, justicia y lealtad: son valores que le permitirán realizar su gestión de forma transparente.

4.3 CLIMA, ORGANIZACIÓN Y CONVIVENCIA ESCOLAR

Los directivos garantizan un ambiente positivo de respeto, con una cultura de paz y compromiso en el cumplimiento del PEI, mediante la creación del código de convivencia institucional elaborado por todos los integrantes de la comunidad educativa. Promueva la formación ciudadana e identidad nacional, mediante el desarrollo de programas de formación ciudadana que cumplan con el fin de la LOEI, en marcados en el Buen Vivir.

Los directivos fortalecen los lazos de la comunidad educativa, fortaleciendo las relaciones entre el establecimiento educativo, el hogar y la comunidad mediante el desarrollo de alianzas estratégicas en beneficio del establecimiento educativo y comprometen su labor en base a los principios del buen vivir para formar a los estudiantes como seres humanos integrales.

4.4 INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN INTERNA DE LOS DIRECTIVOS (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011)

4.4.1 Evaluación interna

Se evaluarán las competencias y actitudes que el directivo pone en práctica en la institución educativa y en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes, que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales, a través de un cuestionario de autoevaluación.

4.4.2 Autoevaluación

Esta forma de evaluación estimula en el directivo el autoanálisis, la autocrítica y potencia su autodesarrollo. El propio directivo, al responder el cuestionario, deberá recoger, interpretar y juzgar las informaciones referidas a las actividades realizadas.

4.4.3 Evaluación del consejo directivo

Es la aplicación de un cuestionario que será respondido por cada uno de los miembros del consejo directivo de la institución.

4.4.4 Evaluación del comité central de padres de familia

Consiste en la aplicación de un cuestionario que será respondido por cada miembro del comité.

4.4.5 Evaluación del consejo estudiantil

Esta forma de evaluación consiste en la aplicación de un cuestionario que será respondido por cada miembro del consejo.

4.4.6 Evaluación del supervisor escolar

Consiste en la aplicación de un cuestionario que será respondido por el supervisor escolar.

4.5 EVALUACIÓN EXTERNA DE LOS DIRECTIVOS

La subsecretaría de planificación será la responsable de elaborar los diferentes instrumentos y velará por su correcta aplicación.

Dentro de la evaluación externa se encuentran las pruebas de conocimientos específicos que se aplicarán a los directivos que contienen temas relacionados con gerencia educativa, habilidades financieras, conocimientos pedagógicos y liderazgo.

4.6 MARCO LEGAL

Lo expuesto en el marco conceptual tiene relación directa con lo que expresa la Constitución Política de la República del Ecuador y a la LOEI en lo referente a la educación.

Art. 67.- Instituto Nacional de Evaluación Educativa.- de conformidad con lo dispuesto en el artículo 346 de la Constitución de la República, créase el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, entidad de derecho público, con autonomía administrativa, financiera y técnica, con la finalidad de promover la calidad de la educación. Es competencia del mencionado Instituto la evaluación integral del Sistema Nacional de Educación. Para el cumplimiento de este fin, se regirá por sus propios estatutos y reglamentos.

Art. 68.- Sistema Nacional de Evaluación y sus componentes.- El Instituto realizará la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación y establecerá los indicadores de la calidad de la educación, que se aplicarán a través de la evaluación continua de los siguientes componentes: gestión educativa de las autoridades educativas, desempeño del rendimiento académico de las y los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes, gestión escolar, desempeño institucional, aplicación del currículo, entre otros, siempre de acuerdo a los estándares de evaluación definidos por la Autoridad Educativa Nacional y otros que el Instituto considere técnicamente pertinentes. Para asegurar la correspondencia de las evaluaciones con los instrumentos antes mencionados se instrumentarán procesos de coordinación entre el Instituto y la Autoridad Educativa Nacional. La evaluación del sistema de educación intercultural bilingüe se realizará en las lenguas de las respectivas nacionalidades, además del castellano de conformidad con el modelo y currículo nacional. La Autoridad Educativa Nacional deberá proporcionar al Instituto de Evaluaciones toda la información disponible que este requiera para cumplir con sus propósitos y funciones.

Art. 69.- Funciones y atribuciones del Instituto Nacional de Evaluación Educativa.- Serán sus principales funciones:

- a. Diseñar y aplicar pruebas y otros instrumentos de evaluación para determinar la calidad del desempeño de estudiantes, docentes y directivos del sistema escolar, de acuerdo con un plan estratégico de cuatro años;
- b. desarrollar estudios sobre las metodologías de evaluación más adecuadas tanto para el contexto nacional, zonal y local, como para los componentes a evaluar;
- c. Establecer instrumentos y procedimientos, que deberán utilizarse para la evaluación;
- d. Realizar, a solicitud de la Autoridad Educativa Nacional, la evaluación de programas y proyectos en el ámbito educativo;
- e. Procesar y analizar la información que se obtenga de las evaluaciones para facilitar la adecuada toma de decisiones en materia de política educativa;
- f. Hacer públicos los resultados globales de la evaluación, respetando las políticas de difusión y rendición social de cuentas establecidas por la autoridad competente;
- g. Participar en proyectos internacionales que contribuyan a mejorar la calidad de la educación;
- h. Entregar a la Autoridad Educativa Nacional los resultados de todas las evaluaciones realizadas. Estos resultados servirán como insumos para el diseño de políticas de mejoramiento de la calidad educativa y para la verificación del cumplimiento de metas de corto, mediano y largo plazo; e,
- i. Las demás que se establecen en la presente Ley y sus reglamentos.

4. METODOLOGÍA

1. PARTICIPANTES

La investigación se la realizó en el Colegio Nacional Técnico Vicente Rocafuerte, ubicado en la ciudadela Ferroviaria Alta. Se inició hace 35 años, lleva el nombre del primer presidente ecuatoriano Vicente Rocafuerte, considerado uno de los más grandes valores de nuestra historia, por su energía talento, patriotismo y dotes de estadista y organizador.

El Colegio ha plasmado sus ideales de servicio, ofreciendo a la juventud carreras técnicas como Bachiller Técnico en la especialización de Contabilidad y Administración, Técnico Industrial, en especializaciones de: Instalaciones, Equipos y Máquinas Eléctricas y Electromecánica Automotriz, posee una infraestructura moderna, con espacios suficientes para el estudio teórico en la aplicación de las ciencias, innovadores talleres, laboratorios, canchas deportivas, espacios verdes.

Para esta investigación se tomó como muestra los directivos que conforman la Rectora, el Vicerrector, el Inspector General, seis (6) Coordinadores de área, treinta (30) docentes, setecientos treinta y dos (732) estudiantes, trescientos cuarenta y tres (343) representantes.

Tabla 1: RESUMEN DE LA POBLACIÓN A INVESTIGARSE

POBLACIÓN A INVESTIGARSE		Nº PARTICIPANTES
Evaluación del desempeño docente	Rectora	1
	Vicerrector	1
	Inspector General	1
	Coordinadores de Área	6
	Docentes	30
	Estudiantes de 8vo, 9no y 10mo año de Educación General Básica	450
	Estudiantes de 1ro, 2do y 3ro de Bachillerato	282
	Representantes	343
Evaluación del desempeño de los directivos	Rectora	1
	Vicerrector	1
	Inspector General	1
	Coordinador de Área	6
	Consejo Estudiantil	4
	Comité Central de Padres de Familia	4
	Supervisor Escolar	1

De los docentes que laboran en la institución: 4 cuentan con un título de cuarto nivel, 3 son tecnólogos y 23 cuentan con un título de tercer nivel de Licenciados en Ciencias de la Educación. Todos ellos cuentan con nombramiento del Ministerio de Educación.

Los estudiantes que se educan en esta institución, son jóvenes en su mayoría de escasos recursos económicos; sin embargo, cuentan con una actitud positiva y de cumplimiento hacia el estudio.

Los padres de familia son gente humilde de la zona y de sus alrededores que en su mayoría cuentan con trabajos de tipo informal.

El consejo estudiantil cuenta con estudiantes de 2do y 3er año de Bachillerato que tienen las funciones de líderes.

2. MUESTRA DE INVESTIGACIÓN

Para obtener una muestra representativa, se ha tomado en cuenta lo siguiente:

- Definir la población,
- Elaborar una lista precisa y completa de la institución,
- Extraer de la lista unidades representativas,
- Obtener un amuestra suficientemente amplia, para que pueda representar las características de la población total.

3. TAMAÑO DE LA MUESTRA

El tipo de muestreo que más se ajusta a los requerimientos de la investigación es el MUESTREO PROBABILISTICO, proceso en el que se conoce la probabilidad que tiene cada elemento de integrar la muestra. Con su variante de muestreo aleatorio simple, en el cual todos sus elementos tiene la misma probabilidad de ser seleccionados.

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

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

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

Aplicando la ecuación 1 para la selección de la muestra de estudiantes de octavo, noveno y decimo año de educación básica se tiene que:

$$N = 450 \text{ estudiantes}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 450}{\infty(450 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 207,4 \text{ estudiantes}$$

Por lo tanto la muestra es de 207 estudiantes.

Aplicando la ecuación 1 para la selección de la muestra de estudiantes de primero, segundo y tercero de bachillerato se tiene que:

$$N = 282 \text{ estudiantes}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 282}{\infty(282 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 162,3 \text{ estudiantes}$$

Por lo tanto la muestra es de 162 estudiantes.

4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Son medios o procedimientos con los cuales recopilamos información que sirve de base para la evaluación de la calidad del desempeño profesional, docente y directivo de la institución. Son materiales de que se sirve el evaluador para guiar o conducir una técnica y recabar en forma sistemática la información.

Las técnicas que comúnmente se utilizan en la evaluación son: la observación, la encuesta, la entrevista y el cuestionario.

Las observaciones un proceso senso-perceptivo orientado a captar las características, cualidades, propiedades de hechos, fenómenos, situaciones, acontecimientos, conductas, comportamientos, que luego son presentados en forma de datos o informes, que son utilizados para valorar fundamentalmente procesos, resultados o productos relacionados con el objeto de evaluación.

La encuesta es un estudio observacional en el cual el investigador busca recaudar datos por medio de un cuestionario prediseñado, y no modifica el entorno ni controla el proceso que está en observación (como sí lo hace en un experimento).

Para evaluar el desempeño profesional docente se aplicó la encuesta al Rector, Vicerrector, docentes, Inspector General, Coordinador de Área, estudiantes, padres de familia. Para evaluar el desempeño profesional directivo se aplicó la encuesta al Rector, Consejo Directivo, Consejo Estudiantil Comité Central de Padres de Familia y Supervisor.

Para evaluar el desempeño profesional docente se utilizaron como instrumento los siguientes cuestionarios:

1. Autoevaluación de los docentes (10 puntos), cuyo objetivo es reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula y que contiene las siguientes dimensiones:
 - a. Sociabilidad pedagógica,
 - b. Habilidades pedagógicas y didácticas,

- c. desarrollo emocional,
 - d. Atención a estudiantes con necesidades especiales,
 - e. Aplicación de normas y reglamentos,
 - f. Relaciones con la comunidad; y,
 - g. Clima de trabajo.
2. Coevaluación de los docentes (10 puntos), cuyo objetivo es reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las prácticas docentes en el aula; que contiene las siguientes dimensiones:
- a. Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas,
 - b. Cumplimiento de normas y reglamentos,
 - c. Disposición al cambio en educación; y,
 - d. Desarrollo emocional.
3. Evaluación de los docentes por el Rector (10 puntos), tiene por objetivo reflexionar sobre el desempeño docente en el aula con el fin de mejorar el desempeño docente, el aprendizaje de los estudiantes y las relaciones con la comunidad, contiene las siguientes dimensiones:
- a. Sociabilidad pedagógica,
 - b. Atención a estudiantes con necesidades individuales,
 - c. Habilidades pedagógicas y didácticas,
 - d. Aplicación de normas y reglamentos; y,
 - e. Relación con la comunidad

Los tres puntos con el objetivo de reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del autoconocimiento, conocimiento de un compañero, y mejorar la práctica docente en el aula;

4. Evaluación de los docentes por los estudiantes (24 puntos), siendo su objetivo reflexionar sobre el desempeño docente, el aprendizaje de los estudiantes y las relaciones con la comunidad, consta de las siguientes dimensiones:

- a. Habilidades pedagógicas y didácticas,
 - b. Habilidades de sociabilidad pedagógica,
 - c. Atención a los estudiantes con necesidades individuales; y,
 - d. Relación con los estudiantes.
5. Evaluación de los docentes por los padres de familia (16 puntos), cuyo objetivo es reflexionar sobre el desempeño docente con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes, consta de las siguientes dimensiones:
- a. Relación con la comunidad,
 - b. Normas y reglamentos,
 - c. Sociabilidad pedagógica; y,
 - d. Atención a estudiantes con necesidades individuales.
6. Observación de la clase impartida por el docente (30 puntos), y consta de:
- a. Actividades iniciales,
 - b. Proceso de enseñanza –aprendizaje; y,
 - c. Ambiente en el aula.

Para realizar la observación de la clase por parte del maestrante, se busca reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente, con el fin de mejorar la práctica en el aula.

En relación con la evaluación desempeño profesional directivo, se realizó las siguientes encuestas:

1. Autoevaluación del Rector,
2. Evaluación del Rector por el Consejo Directivo,
3. Evaluación del Rector por el Consejo Estudiantil,
4. Evaluación del Rector por el Comité Central de Padres de Familia
5. Evaluación del Rector por el Supervisor

Todos con el objetivo de conocer el desempeño profesional del Rector y mejorar la gestión de la institución que dirige.

Y todas están evaluadas sobre 20 puntos y constan de las siguientes dimensiones:

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

Cada una de las dimensiones se valora en una escala que va de 1 a 5, significando 1 a nunca; 2 rara vez; 3 algunas veces; 4 frecuentemente y 5 siempre.

5. DISEÑO Y PROCEDIMIENTO

Entrevista con la señora rectora de la institución para hacer el pedido de autorización con el fin de realizar la investigación sobre el desempeño profesional docente y directivo de la institución durante el año lectivo 2011 – 2012 y que como maestrante del posgrado en pedagogía de la UTPL la investigación será utilizada con fines netamente académicos e investigativos guardando la absoluta reserva de los resultados obtenidos. Dicho pedido fue aprobado en razón de que como ex maestra de dicha institución durante 12 años se acogió en forma inmediata el 2 de febrero de 2012.

La aplicación de las encuestas elaboradas por el Ministerio de Educación se realizó previa a un cronograma establecido por el inspector general dada de la siguiente manera:

13 de febrero de 2012	Encuestas a padres de familia y comité central
14 de febrero de 2012	Encuestas a estudiantes y consejo estudiantil
15 de febrero de 2012	Autoevaluación y coevaluación de los docentes
13 – 17 de febrero de 2012	Observación de la clase de cada asignatura
23 de febrero de 2012	Aplicación de encuestas a los directivos

(autoevaluación rectora, evaluación a los docentes por parte de la rectora)

25 de febrero 2012

Aplicación de la encuesta al supervisor escolar.

Una vez aplicados los instrumentos de evaluación a docentes y directivos, se procedió a la tabulación durante el mes de marzo de 2012. Luego se realizó la interpretación de los resultados obtenidos y finalmente se realizó el informe escrito.

5. RESULTADOS: ANÁLISIS E INTERPRETACION

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

DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

➤ Instrumentos para la Autoevaluación de los Docentes

Tabla 1: AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0,000	0,000	0,000	0,077	2,987	30	3,064	0,102
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0,000	0,000	0,000	0,385	2,575	30	2,960	0,099
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0,000	0,000	0,051	0,308	2,575	30	2,934	0,098
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0,000	0,000	0,000	0,385	2,575	30	2,960	0,099
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0,000	0,000	0,000	0,077	2,987	30	3,064	0,102
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0,000	0,000	0,051	0,693	2,060	30	2,804	0,093
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0,000	0,026	0,408	0,693	1,339	30	2,466	0,082
TOTAL								0,675

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”

Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

En la autoevaluación de los docentes en el aspecto de sociabilidad pedagógica se puede observar en la tabla 1 que el mayor problema se presenta en la falta de preocupación de los estudiantes y atención a los padres de familia, lo cual refleja que la relación padre de familia – estudiante – profesor, debe ser fortalecida.

Tabla 2: AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0,000	0,000	0,000	0,847	1,957	30	2,804	0,093
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0,000	0,000	0,102	0,539	2,163	30	2,804	0,093
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,539	2,369	30	2,908	0,097
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0,000	0,000	0,000	0,770	2,060	30	2,830	0,094
2.5. Utilizó el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0,000	0,000	0,000	0,077	2,987	30	3,064	0,102
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0,000	0,000	0,000	0,616	2,266	30	2,882	0,096
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0,000	0,000	0,051	0,616	2,163	30	2,830	0,094
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0,000	0,000	0,000	0,539	2,369	30	2,908	0,097
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas inquietudes.	0,000	0,000	0,000	0,385	2,575	30	2,960	0,099
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0,000	0,000	0,000	0,847	1,957	30	2,804	0,093
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0,000	0,000	0,051	0,616	2,163	30	2,830	0,094
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0,000	0,000	0,102	0,385	2,369	30	2,856	0,095
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0,000	0,000	0,255	0,385	2,060	30	2,700	0,090
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0,000	0,000	0,051	0,770	1,957	30	2,778	0,093
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,616	2,266	30	2,882	0,096
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en	0,000	0,000	0,000	0,616	2,266	30	2,882	0,096

la clase.								
-----------	--	--	--	--	--	--	--	--

2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0,000	0,000	0,051	0,847	1,854	30	2,752	0,092
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0,000	0,000	0,051	0,770	1,957	30	2,778	0,093
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0,000	0,000	0,000	0,847	1,957	30	2,804	0,093
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0,000	0,000	0,204	1,309	0,927	30	2,440	0,081
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0,000	0,052	0,153	0,924	1,339	30	2,468	0,082
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0,000	0,000	0,408	0,770	1,236	30	2,414	0,080
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0,000	0,000	0,255	0,924	1,339	30	2,518	0,084
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0,000	0,000	0,000	0,462	2,472	30	2,934	0,098
2.24.2. Sintetizar	0,000	0,000	0,051	0,539	2,266	30	2,856	0,095
2.24.3 Reflexionar.	0,000	0,000	0,000	0,462	2,472	30	2,934	0,098
2.24.4. Observar.	0,000	0,000	0,000	0,616	2,266	30	2,882	0,096
2.24.5. Descubrir.	0,000	0,000	0,000	0,462	2,472	30	2,934	0,098
2.24.6 Exponer en grupo.	0,000	0,052	0,102	0,539	1,957	30	2,650	0,088
2.24.7. Argumentar.	0,000	0,000	0,051	0,539	2,266	30	2,856	0,095
2.24.8. Conceptualizar.	0,000	0,000	0,051	0,770	1,957	30	2,778	0,093
2.24.9 Redactar con claridad.	0,000	0,000	0,051	0,616	2,163	30	2,830	0,094
2.24.10. Escribir correctamente.	0,000	0,000	0,051	0,462	2,369	30	2,882	0,096
2.24.11. Leer comprensivamente.	0,000	0,000	0,051	0,616	2,163	30	2,830	0,094
2.24.12. Escuchar.	0,000	0,000	0,000	0,385	2,575	30	2,960	0,099
2.24.13. Respetar.	0,000	0,000	0,000	0,385	2,575	30	2,960	0,099
2.24.14. Consensuar.	0,000	0,000	0,000	0,539	2,369	30	2,908	0,097
2.24.15. Socializar.	0,000	0,000	0,000	0,308	2,678	30	2,986	0,100
2.24.16. Concluir.	0,000	0,000	0,000	0,616	2,266	30	2,882	0,096
2.24.17. Generalizar.	0,000	0,000	0,000	0,539	2,369	30	2,908	0,097
2.24.18. Preservar.	0,000	0,000	0,000	0,539	2,369	30	2,908	0,097
TOTAL								3,859

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”

Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

En la tabla 2 de habilidades pedagógicas y didácticas en la autoevaluación de los docentes, se observa que los mayores problemas que se presentan se encuentran en la exposición y relación de temas de aprendizaje, por lo cual sería importante que los docentes tomen cursos de didácticas modernas.

Tabla 3: AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL

3. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0,000	0,026	0,051	0,231	2,781	30	3,089	0,103
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0,000	0,026	0,051	1,078	1,648	30	2,803	0,093
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0,000	0,026	0,051	0,077	2,987	30	3,141	0,105
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0,000	0,026	0,051	1,078	1,648	30	2,803	0,093
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0,000	0,026	0,051	0,847	1,957	30	2,881	0,096
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0,000	0,026	0,051	1,155	0,412	30	1,644	0,055
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0,000	0,026	0,051	1,617	0,412	30	2,106	0,070
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0,000	0,026	0,051	1,232	1,133	30	2,442	0,081
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0,000	0,026	0,051	0,770	1,030	30	1,877	0,063
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0,000	0,026	0,051	0,231	2,781	30	3,089	0,103
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0,000	0,026	0,051	0,308	2,678	30	3,063	0,102
TOTAL								0,965

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”

Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

En la tabla 3 de autoevaluación de los docentes en el ámbito de desarrollo emocional en general se puede decir, que los docentes disfrutaban impartir sus clases y a la vez tienen seguridad de sus conocimientos.

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

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0,000	0,000	0,102	1,001	1,545	30	2,648	0,088
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0,000	0,000	0,153	0,693	1,854	30	2,700	0,090
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0,000	0,000	0,102	0,770	1,854	30	2,726	0,091
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	1,001	1,751	30	2,752	0,092
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0,000	0,026	0,102	0,924	1,545	30	2,597	0,087
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0,000	0,026	0,255	0,924	1,236	30	2,441	0,081
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0,000	0,000	0,153	1,001	1,442	30	2,596	0,087
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0,000	0,000	0,153	0,770	1,751	30	2,674	0,089
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0,000	0,000	0,153	1,001	1,442	30	2,596	0,087
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0,000	0,000	0,102	0,693	1,957	30	2,752	0,092
TOTAL								0,883

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”

Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

En la tabla 4 sobre atención a los estudiantes con necesidades especiales se puede observar que los docentes trabajan y elaboran sus planes de estudio con el fin de que todos sus estudiantes aprendan y se desarrollen en la materia que imparten.

Tabla 5: AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: APLICACIÓN DE NORMAS y REGLAMENTOS

5. APLICACIÓN DE NORMAS y REGLAMENTOS	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.	0,000	0,000	0,000	0,385	2,575	30	2,960	0,099
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,231	2,781	30	3,012	0,100
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0,000	0,000	0,000	0,000	3,090	30	3,090	0,103
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0,000	0,000	0,000	0,000	3,090	30	3,090	0,103
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0,000	0,000	0,000	0,000	3,090	30	3,090	0,103
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0,000	0,000	0,000	0,077	2,987	30	3,064	0,102
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0,000	0,000	0,000	0,077	2,987	30	3,064	0,102
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0,000	0,000	0,000	0,000	3,090	30	3,090	0,103
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0,000	0,000	0,000	0,308	2,678	30	2,986	0,100
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0,000	0,130	0,153	0,154	2,266	30	2,703	0,090
TOTAL								1,005

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”

Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

En la tabla 5 sobre la aplicación de normas y reglamentos se puede observar que en general los docentes cumplen con todas sus actividades y solo faltan a la institución en caso de fuerza mayor.

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

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0,000	0,000	0,051	0,693	2,060	30	2,804	0,093
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0,000	0,000	0,051	0,77	1,957	30	2,778	0,093
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0,000	0,000	0,051	0,693	2,060	30	2,804	0,093
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0,000	0,000	0,051	0,462	2,163	30	2,676	0,089
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0,000	0,000	0,051	0,693	2,060	30	2,804	0,093
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0,000	0,000	0,051	0,462	2,472	30	2,985	0,100
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0,000	0,000	0,051	0,077	2,884	30	3,012	0,100
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0,000	0,000	0,051	0,616	2,266	30	2,933	0,098
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0,000	0,000	0,051	0,847	1,957	30	2,855	0,095
TOTAL								0,855

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”

Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

La tabla 6 sobre relación con la comunidad indica que en su mayoría los docentes tienen una buena relación entre sí, con las autoridades y con la comunidad.

Tabla 7: AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CLIMA DE TRABAJO

7. CLIMA DE TRABAJO	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0,000	0,000	0,000	0,616	2,266	30	2,882	0,096
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0,000	0,000	0,000	0,539	2,369	30	2,908	0,097
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0,000	0,000	0,000	0,539	2,369	30	2,908	0,097
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0,000	0,000	0,000	0,462	2,472	30	2,934	0,098
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0,000	0,000	0,000	0,308	2,678	30	2,986	0,100
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0,000	0,000	0,000	0,539	2,369	30	2,908	0,097
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,030	20	1,03	0,052
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0,000	0,000	0,000	0,154	2,884	30	3,038	0,101
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0,000	0,000	0,051	0,539	2,266	30	2,856	0,095
TOTAL								0,832

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”

Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

En la tabla 7 sobre el clima de trabajo en general los docentes perciben un buen clima de trabajo dentro de la institución donde se pueden tratar acuerdos y fácilmente resolver conflictos.

Tabla 8: RESUMEN AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES (10 PUNTOS)

Nº	DIMENSIONES EVALUADAS	PORCENTAJES
1	Sociabilidad pedagógica	93,5
2	Habilidades pedagógicas y didácticas	91,2
3	desarrollo emocional	85,4
4	Atención a estudiantes con necesidades especiales	85,7
5	Aplicación de normas y reglamentos	97,6
6	Relaciones con la comunidad	91,9
7	Clima de trabajo	89,5
PROMEDIO		90,7

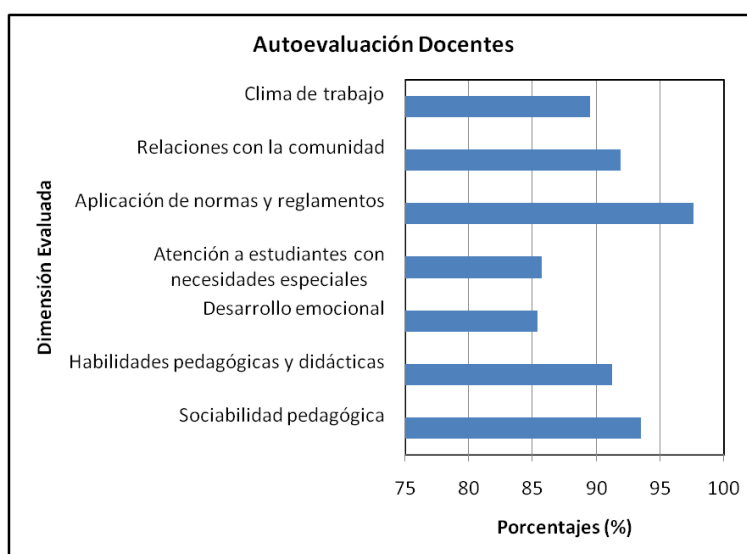


Figura 1: Resultados Promedio de la Autoevaluación de los Docentes

En los resultados obtenidos en la encuesta de autoevaluación de los docentes se puede observar que en su evaluación la mayoría de docentes tienen un criterio unificado en sociabilidad pedagógica, demuestran establecer un ambiente positivo para desarrollar el proceso enseñanza aprendizaje, así como en el cumplimiento de normas y reglamentos, presentan las planificaciones requeridas para el proceso enseñanza-aprendizaje y cumplen con las disposiciones de la autoridad de la institución.

➤ Instrumentos para la coevaluación de los docentes

Tabla 1: COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES PEDAGÓGICAS y DIDÁCTICAS

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0,000	0,000	0,000	0,000	11,550	30	12	0,385
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0,000	0,000	0,192	0,000	11,165	30	11	0,379
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0,000	0,000	0,000	0,000	11,550	30	12	0,385
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0,000	0,000	0,000	0,000	11,550	30	12	0,385
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	11,550	30	12	0,385
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0,000	0,000	0,000	0,000	11,550	30	12	0,385
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,578	10,780	30	11	0,379
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0,000	0,672	1,344	0,289	5,775	30	8	0,269
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,000	0,000	0,289	11,165	30	11	0,382
TOTAL								3,333

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”

Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

En la tabla 1 de coevaluación a los docentes en el desarrollo de actividades pedagógicas y didácticas se puede observar que en la elaboración de recursos didácticos novedosos los profesores deberían poner más énfasis ya que estos no solo los benefician a ellas sino que, pueden crear materiales que sean más acordes a lo que ellos esperan y desean que los estudiantes aprendan y sociabilicen de mejor manera.

Tabla 2: COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CUMPLIMIENTO DE NORMAS y REGLAMENTOS

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS y REGLAMENTOS	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0,000	0,000	0,000	0,000	11,550	30	12	0,385
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0,000	0,096	0,000	0,000	11,165	30	11	0,375
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0,000	0,000	0,000	0,835	10,395	30	11	0,374
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0,000	0,000	0,000	1,156	10,010	30	11	0,372
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0,000	0,000	0,000	1,445	9,625	30	11	0,369
TOTAL								1,876

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”

Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

En la tabla 2 de cumplimiento de normas y reglamentos en general los docentes tienen un buen cumplimiento de los mismos.

Tabla 3: COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN LA EDUCACIÓN

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0,000	0,000	0,000	0,000	11,550	30	12	0,385
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0,000	0,000	0,000	0,867	10,395	30	11	0,375
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0,000	0,000	0,000	1,156	10,010	30	11	0,372
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0,000	0,000	0,000	0,835	10,395	30	11	0,374
TOTAL								1,507

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”
Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

En la tabla 3 de coevaluación a los docentes sobre la disposición al cambio en la educación se puede observar que en general los docentes colaboran para el cumplimiento de los objetivos institucionales y son comprometidos con la misma.

Tabla 4: COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL

4. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	11,550	30	11,6	0,385
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0,000	0,000	0,000	0,000	11,550	30	11,6	0,385
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0,000	0,000	0,768	0,418	9,625	30	10,8	0,356
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0,000	0,046	0,192	0,000	11,165	30	11,4	0,380
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0,000	0,096	0,000	0,000	11,165	30	11,3	0,375
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0,000	0,046	0,184	0,000	11,165	30	11,4	0,380
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0,000	0,046	0,000	0,578	10,780	30	11,4	0,380
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0,000	0,096	0,000	0,000	11,165	30	11,3	0,375
TOTAL								3,016

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”
Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

En tabla 4 de desarrollo emocional en la coevaluación a los docentes se puede observar que hay una percepción buena sobre la relación entre los profesores y el profesor – estudiante.

Tabla 5: RESUMEN COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES (10 PUNTOS)

Nº	DIMENSIONES EVALUADAS	PORCENTAJES
1	Habilidades Pedagógicas y didácticas	96,3
2	Cumplimiento de normas y reglamentos	97,7
3	Disposición al cambio en evaluación	97,6
4	desarrollo emocional	63,9
PROMEDIO		88,9

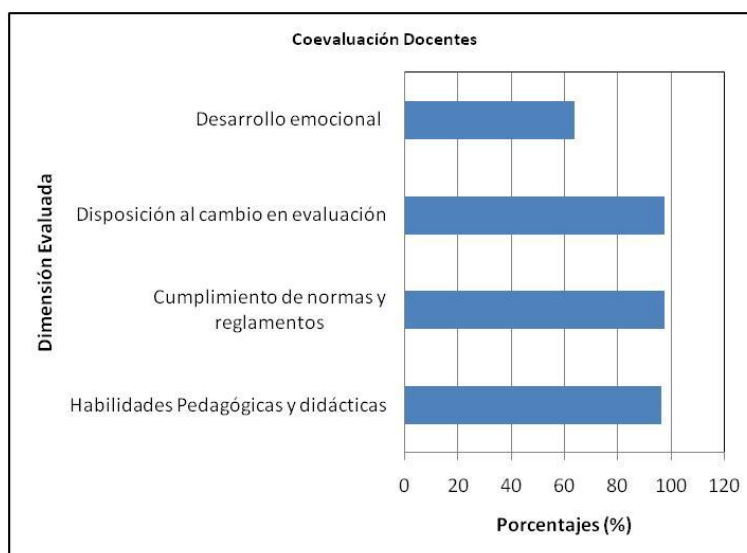


Figura 2: Resultados Promedio de la Coevaluación de los Docentes

Mirándose entre sus pares, los docentes asumen su gran debilidad en el área del desarrollo emocional, dimensión en la cual el porcentaje de 63,9%, es elocuente.

➤ **Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de director o rector.**

**Tabla 1: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR:
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA**

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0,000	0,000	0,444	5,746	0,435	30	7	0,221
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0,000	0,000	1,332	2,652	0,000	30	4	0,133
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0,000	0,000	0,044	6,188	0,590	30	7	0,227
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0,000	0,000	0,022	5,967	0,885	30	7	0,229
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0,000	0,000	0,444	4,641	1,770	30	7	0,229
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0,000	0,000	0,296	3,978	2,950	30	7	0,241
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0,000	0,000	0,296	5,746	0,590	30	7	0,221
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0,000	0,000	0,022	5,746	1,180	30	7	0,232
TOTAL								1,732

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”
Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

En la tabla 1 para la evaluación de los docentes por parte del rector en sociabilidad pedagógica en general se puede observar que la calificación escogida por la rectora es de cuatro, lo que indica que es importante mejorar aún más la sociabilidad pedagógica dentro de la institución.

**Tabla 2: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR:
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES**

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0,000	0,000	0,022	5,304	1,770	30	7	0,237
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0,000	0,000	0,044	5,083	2,065	30	7	0,240
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0,000	0,011	0,148	4,862	2,065	30	7	0,236
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0,000	0,005	0,740	5,304	0,295	30	6	0,211
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0,000	0,000	0,148	6,188	0,295	30	7	0,221
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0,000	0,005	0,044	5,746	1,180	30	7	0,233
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0,000	0,005	0,148	5,083	1,770	30	7	0,234
TOTAL								1,611

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”

Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

En la tabla 2 la rectora en general califica a los docentes con la nota de 4, sin embargo uno de los problemas más grandes que se perciben es que no se permite resolver dudas o inquietudes de los estudiantes con facilidad.

**Tabla 3: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR:
HABILIDADES PEDAGÓGICAS y DIDÁCTICAS**

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0,000	0,005	0,044	2,652	5,310	30	8	0,267
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0,000	0,005	0,022	4,641	2,655	30	7	0,244
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0,000	0,005	0,148	3,315	4,130	30	8	0,253
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0,000	0,005	0,296	2,210	5,310	30	8	0,261
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0,000	0,011	0,000	3,536	4,130	30	8	0,256
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0,000	0,005	0,444	5,746	0,295	30	6	0,216
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0,000	0,148	0,444	4,862	0,885	30	6	0,211
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0,000	0,005	0,444	5,083	1,180	30	7	0,224
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0,000	0,005	0,444	4,420	2,065	30	7	0,231
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares los que se enfrentarán en la vida diaria.	0,000	0,000	0,044	6,188	0,590	30	7	0,227
TOTAL								2,391

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”

Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

En la tabla 3 la rectora en habilidades pedagógicas de los docentes opina que en general los docentes tienen un buen manejo de estas pero, es necesario mejorar el uso de tecnologías e información para sus clases.

**Tabla 4: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR:
APLICACIÓN DE REGLAMENTOS y NORMAS**

4. APLICACIÓN DE NORMAS y REGLAMENTOS	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0,000	0,005	0,022	5,083	2,065	30	7	0,239
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0,000	0,011	0,444	1,989	5,310	30	8	0,258
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0,000	0,148	0,592	4,862	0,522	30	6	0,204
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0,000	0,296	1,924	2,431	0,609	30	5	0,175
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0,000	0,005	0,592	3,315	3,245	30	7	0,239
TOTAL								1,116

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”

Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

En la tabla 4 sobre la aplicación de normas y reglamentos la rectora ve un interés bajo de los docentes en la participación de los consejos directivos y técnicos.

**Tabla 5: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR:
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD**

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0,000	0,005	0,148	5,746	0,885	30	7	0,226
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0,000	0,000	0,296	5,525	0,885	30	7	0,224
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0,000	0,148	0,444	4,862	0,885	30	6	0,211
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0,000	0,000	0,022	6,188	0,522	30	7	0,224
TOTAL								0,885

Fuente: Colegio Nacional Técnico "Vicente Rocafuerte"

Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

En la tabla 5 la rectora a diferencia de los docentes ve que la cooperación entre compañeros docentes encaminado al desarrollo comunitario es baja, pero es un punto que se debe mejorar.

Tabla 6: RESUMENEVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR PARTE DE LA RECTORA (10 PUNTOS)

Nº	DIMENSIONES EVALUADAS	PORCENTAJES
1	Sociabilidad pedagógica	73,7
2	Atención a estudiantes con necesidades especiales	78,2
3	Habilidades pedagógicas y didácticas	81,3
4	Aplicación de normas y reglamentos	75,9
6	Relaciones con la comunidad	75,0
PROMEDIO		77,4

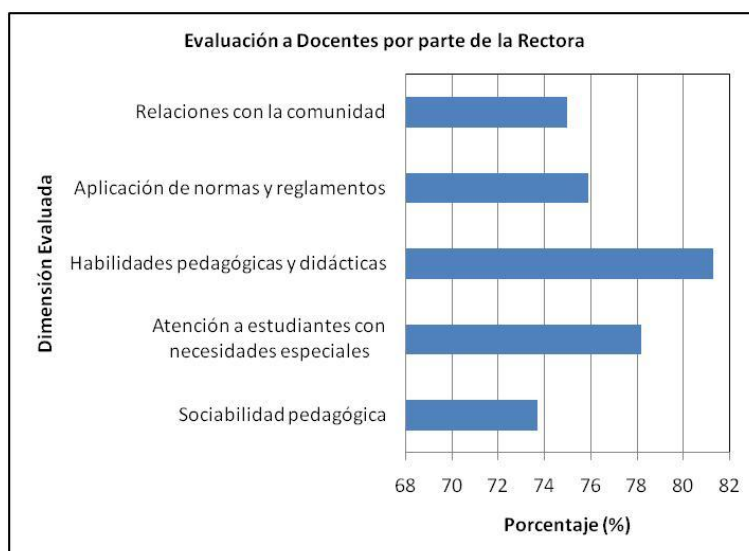


Figura 3: Resultados Promedio de la Evaluación a los Docentes por parte de la Rectora

Este es uno de los principales problemas de la institución, pues los datos son evidentes. Si la rectoría no cumple con el perfil profesional, los objetivos del PEI, difícilmente se consolidan.

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

Tabla 1: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0,000	1,368	7,546	41,634	171,500	369	222	0,602
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0,000	2,394	6,174	28,784	188,650	369	226	0,612
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0,000	1,368	12,005	41,120	168,070	369	223	0,603
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0,000	1,710	5,831	34,952	182,476	369	225	0,610

1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0,000	1,368	5,145	39,064	181,104	369	227	0,614
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0,000	2,565	15,092	49,344	140,630	369	208	0,563
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0,000	4,104	12,348	37,522	139,258	369	193	0,524
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0,000	2,223	5,145	17,476	207,858	394	233	0,591
1.8.2. Sintetizar.	0,000	1,026	6,174	48,316	166,012	425	222	0,522
1.8.3. Reflexionar.	0,000	1,368	6,517	29,298	190,708	406	228	0,561
1.8.4. Observar.	0,000	0,684	6,174	28,784	197,568	405	233	0,576
1.8.5. Descubrir.	0,000	2,223	7,546	42,662	166,012	421	218	0,518
1.8.6. Redactar con claridad.	0,000	1,710	5,145	43,176	172,872	419	223	0,532
1.8.7. Escribir correctamente.	0,000	2,565	6,174	34,952	177,674	413	221	0,536
1.8.8. Leer comprensivamente.	0,000	1,368	5,488	33,410	184,534	409	225	0,549
TOTAL								8,514

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”

Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

Los estudiantes en habilidades pedagógicas y didácticas de los docentes opinan al igual que el rector, que el uso de tecnología e información para las clases es un punto problema dentro de la institución.

**Tabla 2: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES:
HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA**

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0,000	1,881	4,730	16,560	205,800	392	229	0,584
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0,000	0,342	6,020	24,012	200,998	399	231	0,579
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0,000	0,000	5,590	20,286	205,800	395	232	0,587
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0,000	1,881	9,030	40,572	160,524	420	212	0,504
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0,000	1,368	7,740	33,120	172,186	411	214	0,521
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	1,710	9,460	36,846	166,012	417	214	0,513
TOTAL								3,289

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”

Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

En la tabla 2 se observa que los alumnos perciben que los docentes no interrelación de la manera correcta las ideas de la clase anterior; además muy pocos realizan resúmenes al final de la clase y finalmente los profesores deberían aprovechar mejor el entorno natural para propiciar el aprendizaje.

**Tabla 3: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES:
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES**

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	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.	0,000	5,301	13,377	38,036	131,712	426	188,426	0,443
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0,000	2,907	16,121	42,148	130,340	430	191,516	0,445
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0,000	2,052	10,976	34,438	166,698	416	214,164	0,514
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0,000	1,197	11,662	30,840	174,244	413	217,943	0,528
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0,000	4,275	17,493	40,092	114,562	431	176,422	0,409
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0,000	4,617	15,092	45,232	131,026	434	195,967	0,452
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0,000	2,394	5,145	34,952	181,790	411	224,281	0,545
TOTAL								3,336

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”

Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

En la tabla 3 referida a la atención a los estudiantes con necesidades individuales, los estudiantes observan que sus docentes no ponen atención cuando ellos tienen problemas ya que no recomiendan en forma frecuente que el estudiante sea atendido por profesionales especializados.

**Tabla 4: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES:
RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES**

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0,000	0,342	1,372	10,794	232,554	382	245	0,642
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0,000	0,171	1,372	13,878	225,694	384	241	0,627
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0,000	0,684	1,715	12,850	229,124	384	244	0,636
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0,000	0,855	5,145	25,700	203,742	401	235	0,588
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0,000	1,197	6,174	26,214	192,766	403	226	0,562
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0,000	1,710	3,430	15,934	215,404	390	236	0,606
TOTAL								3,662

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”
Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

En la relación con los estudiantes se puede observar en la tabla 4 que los estudiantes perciben de sus docentes no toman en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios; además, que no resuelven de manera adecuada actos indisciplinarios y que el trato estudiante – profesor no se dan en términos de cortesía y respeto todo el tiempo.

Tabla 5: RESUMEN DE LA EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES (24 PUNTOS)

Nº	DIMENSIONES EVALUADAS	PORCENTAJES
1	Habilidades pedagógicas	77,6
2	Sociabilidad pedagógica	79,8
3	Atención a los estudiantes con necesidades especiales	69,5
4	Relación con los estudiantes	89,0
PROMEDIO		78,0

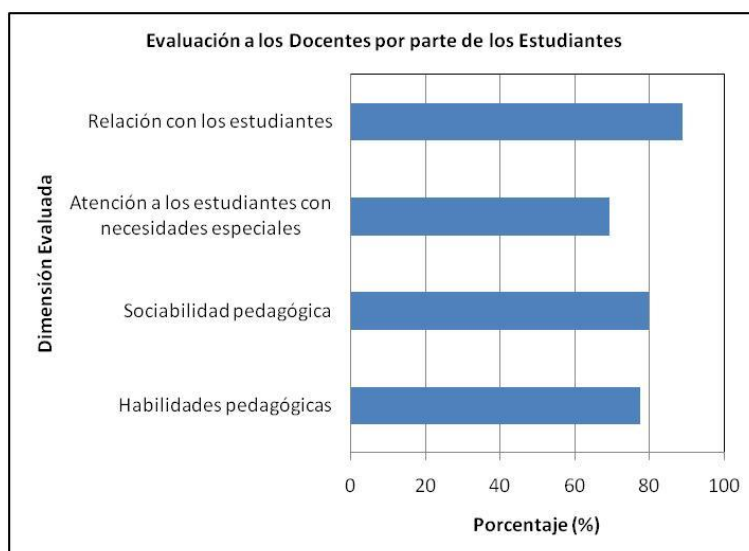


Figura 4: Resultados Promedio de la Evaluación a los Docentes por parte de los Estudiantes

Estos resultados coinciden con los de autoevaluación. La lectura hecha por los estudiantes es decisora en cuanto a que hay deficiencia o problemas en atención a estudiantes con necesidades especiales. Esta dimensión obtiene el 69,5%.

➤ **Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia**

Tabla 1: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN					TOTAL PADRES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0,000	9,495	19,787	46,768	117,177	343	193	0,563
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0,000	6,541	24,418	53,720	121,392	343	206	0,601
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0,000	5,486	18,524	51,824	137,409	343	213	0,622
TOTAL								1,786

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”

Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

En la tabla 1 los padres de familia perciben que algunos de sus profesores no realizan la planificación de sus actividades con toda la comunidad educativa, además que no contribuyen con sus acciones a mejorar las relaciones con los miembros de la comunidad.

Tabla 2: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA:
NORMAS y REGLAMENTOS

2. NORMAS y REGLAMENTOS	VALORACIÓN					TOTAL PADRES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0,000	3,798	10,525	37,9200	193,890	343	246	0,718
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0,000	2,743	10,946	29,7040	209,907	343	253	0,738
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0,000	2,532	12,209	49,9280	179,559	343	244	0,712
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0,000	3,798	12,630	37,9200	171,129	343	225	0,657
TOTAL								2,825

Fuente: Colegio Nacional Técnico "Vicente Rocafuerte"

Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

En la tabla 2 se observa que los padres de familia no tienen una buena comunicación con el profesor, en este caso los padres de familia deberían tener en cuenta que, esta relación debe ser bidireccional y no solo esperar que el docente se comuniquen con ellos y así estar enterados de los problemas de sus representados.

Tabla8: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA:
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN					TOTAL PADRES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0,000	2,532	8,841	29,072	213,279	343	254	0,740
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0,000	3,587	7,578	38,552	188,832	343	239	0,695
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0,000	1,688	10,525	32,232	210,750	343	255	0,744
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0,000	2,110	7,578	51,824	187,146	343	249	0,725
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0,000	4,220	11,367	41,080	171,129	343	228	0,664
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0,000	2,954	15,998	49,296	162,699	343	231	0,673
TOTAL								4,242

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”

Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

En la tabla 3 los padres de familia en la sociabilidad pedagógica de los docentes perciben de algunos profesores falta de preocupación cuando sus hijos o representados faltan y la falta de comunicación preferencial, sin embargo hay que tener en cuenta que en grupos grandes, el tratamiento preferencia e identificación hacia los a los alumnos es más complejo.

**Tabla 9: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA:
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES**

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0,000	1,688	8,420	49,296	182,088	343	241	0,704
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0,000	2,954	15,577	52,456	138,252	343	209	0,610
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0,000	2,954	13,472	62,568	151,740	343	231	0,673
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0,000	2,954	7,578	43,608	183,774	343	238	0,694
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0,000	2,321	13,472	33,496	189,675	343	239	0,697
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0,000	1,477	11,788	32,864	177,873	343	224	0,653
TOTAL								4,030

Fuente: Colegio Nacional Técnico "Vicente Rocafuerte"

Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

Al igual que en las encuestas a estudiantes y rectora, en la tabla 4 se puede observar que existen carencias en la recomendación que dan los docentes para que los estudiantes sean atendidos por un profesional especializado cuando se encuentran en problemas.

Tabla 10: RESUMEN DE LA EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA (16 PUNTOS)

Nº	DIMENSIONES EVALUADAS	PORCENTAJES
1	Relación con la comunidad	70,6
2	Normas y reglamentos	83,8
3	Sociabilidad pedagógica	85,0
4	Atención a estudiantes con necesidades especiales	79,8
PROMEDIO		80,5

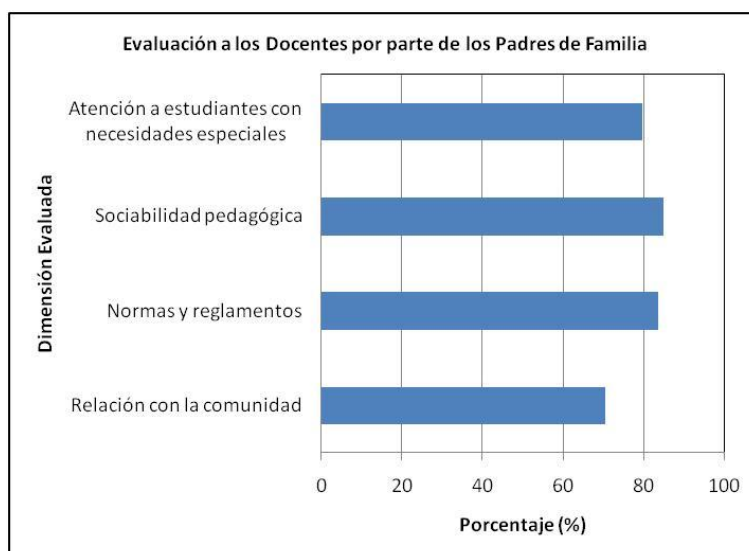


Figura 5: Resultados Promedio de la Evaluación a los Docentes por parte de los Padres de Familia

La evaluación de los padres de familia a los docentes es óptima con respecto a las dimensiones de atención de estudiantes con necesidades especiales, sociabilidad pedagógica y en el cumplimiento de normas y reglamentos, porque se evidencia que el docente lo trata con respeto y a su vez a mantener buenas relaciones entre ellos.

MATRIZ DE EVALUACIÓN

➤ Observación de la clase del docente

Tabla 1: OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: ASIGNATURA DE LA HORA DE CLASE OBSERVADA

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	8	22
2. Inicia su clase puntualmente.	28	2
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	27	3
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	30	0
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	29	1
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	27	3
Total respuestas	149	31
Puntaje total.	186,25	0,00
Puntaje promedio.	6,21	0,00

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”

Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

Tabla 2: OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: ACTIVIDADES INICIALES

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	27	3
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	24	6
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	25	5
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	26	4
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	25	5
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	29	1
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	28	2
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	30	0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	29	1
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	28	2
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	28	2
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	26	4
13. Envía tareas	28	2
Total respuestas	353	37
Puntaje total.	441	0
Puntaje promedio.	14,71	0,00

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”

Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

Tabla 3: OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	20	10
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	30	0
3. Valora la participación de los estudiantes.	29	1
4. Mantiene la disciplina en el aula.	29	1
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	29	1
Total respuestas	137	13
Puntaje total.	171,3	16,3
Puntaje promedio.	5,71	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	26,63	0,00

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”

Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

Tabla 4: OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE (30 PUNTOS)

Nº	DIMENSIONES EVALUADAS	PORCENTAJES
1	Actividades iniciales	82,8
2	Proceso de enseñanza aprendizaje	90,5
3	Ambiente en el aula	91,4
PROMEDIO		88,9

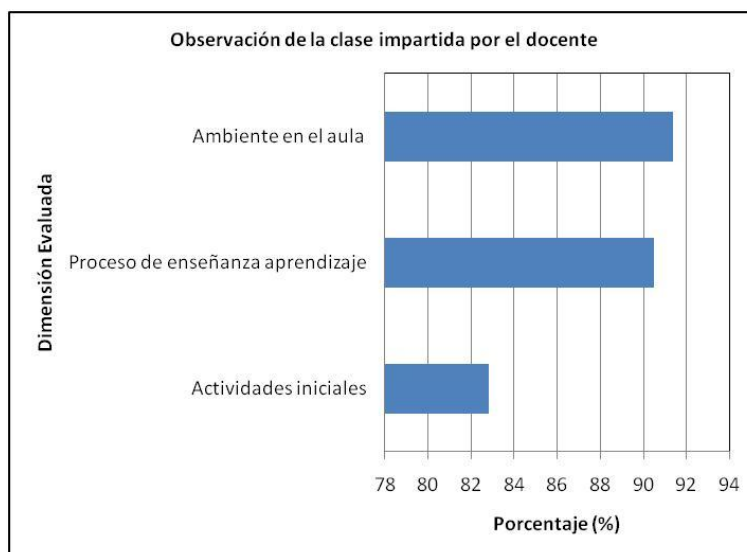


Figura 6: Resultados Promedio de la Observación de la Clase

La estadística de la clase demostrativa refiere a una solvencia académica y pedagógica. En principio difiere sustancialmente de la visión de los grupos evaluadores restantes. La lectura cautelosa, de la información encontrada, nos dará posibles pistas de causas de los problemas que ya vemos en este primer acercamiento.

Tabla 5: OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS
Autoevaluación de los docentes	9,074
Coevaluación de los docentes	6,716
Evaluación de los docentes por el Rector o Director, Vice-rector o Subdirector, y 3 Vocales Consejo Directivo (Promedio)	7,735
Evaluación de los docentes por los estudiantes	18,800
Evaluación de los docentes por los padres de familia	12,883
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	55,208
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	26,63
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	81,833

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”

Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

En la tabla 5 se observa el resumen y puntaje de cada una de las dimensiones y aspectos evaluados durante el proceso de enseñanza – aprendizaje a los docentes. El puntaje promedio es de 81,8% lo cual corresponde a una calificación A, que corresponde a un desempeño de “EXCELENTE”.

DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

➤ Instrumento para la autoevaluación del director o rector

Tabla 1: AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR: COMPETENCIAS INICIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0	0,116
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175

1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233

1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,163	1	0	0,163
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175

1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0	0,000
1.52. Detemino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233

1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0	0,000
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0	0,000
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0	0,000
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0	0,000
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
TOTAL								11,878

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”

Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

En la tabla 1 la rectora de la institución se autocalifica en general con puntajes de 4 y 5; los problemas principales que percibe la rectora se encuentran en las relaciones que se tienen con la comunidad, padres de familia y el resto de docentes dentro de la institución.

Tabla 11: AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
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.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	1	0	0,116
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233

2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
TOTAL								1,340

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”
Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

En la tabla 2 se observa que la autoevaluación la rectora se califica con 4 y 5 puntos; sin embargo, en la supervisión de los aprendizajes de los alumnos emplea una calificación de 3, en este caso hay que recordar que el papel del rector en el manual de funciones es más administrativo que académico.

Tabla 3: AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233

3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,000	0,000	0,000	0,175	0,000	1	0	0,175
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
TOTAL								1,923

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”

Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

En la tabla 3 en competencias de liderazgo con la comunidad se observan calificaciones entre 4 y 5, lo cual es lógico ya que la rectora es el canal de comunicación entre los distintos miembros de la comunidad educativa.

➤ **Instrumento para la evaluación del director o rector por parte del Consejo Directivo o Técnico**

Tabla 1: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO: COMPETENCIAS GENERALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,708	3	1	0,236
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	3	1	0,216
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,708	3	1	0,236
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0,000	0,000	0,000	0,000	0,708	3	1	0,236
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,708	3	1	0,236
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0,000	0,000	0,000	0,000	0,708	3	1	0,236
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,708	3	1	0,236

1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,708	3	1	0,236
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos	0,000	0,000	0,000	0,000	0,708	3	1	0,236
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,236	3	1	0,197
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	3	1	0,216
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	3	1	0,216
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,708	3	1	0,236
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	3	1	0,216
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	3	1	0,216
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	3	1	0,216
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,708	3	1	0,236
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0,000	0,000	0,118	0,000	0,472	3	1	0,197
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,000	0,000	0,118	0,000	0,472	3	1	0,197
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	3	1	0,216
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0,000	0,003	0,000	0,000	0,708	3	1	0,237
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0,000	0,000	0,118	0,000	0,472	3	1	0,197

1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	3	1	0,216
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,000	0,000	0,118	0,000	0,472	3	1	0,197
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	3	1	0,216
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,708	3	1	0,236
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,708	3	1	0,236
1.28. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	3	1	0,216
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,708	3	1	0,236
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0,000	0,000	0,118	0,000	0,472	3	1	0,197
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	3	1	0,216
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	3	1	0,216
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	3	1	0,216
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	3	1	0,216
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	3	1	0,216
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,118	0,000	0,472	3	1	0,197

1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	3	1	0,216
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,000	0,000	0,118	0,000	0,472	3	1	0,197
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	3	1	0,216
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,236	3	1	0,197
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,236	3	1	0,197
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0,000	0,000	0,000	0,354	0,236	3	1	0,197
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,708	3	1	0,236
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	2	1	0,325
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	3	1	0,216
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	3	1	0,216

1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,708	3	1	0,236
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,708	3	1	0,236
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,118	0,177	0,236	3	1	0,177
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	3	1	0,216
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	3	1	0,216
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	3	0	0,000

1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,708	3	1	0,236
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,708	3	1	0,236
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0,000	0,000	0,118	0,000	0,472	3	1	0,197
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0,000	0,000	0,118	0,000	0,472	3	1	0,197
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0,000	0,000	0,118	0,000	0,472	3	1	0,197
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,000	0,000	0,118	0,000	0,472	3	1	0,197
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0,000	0,000	0,118	0,000	0,472	3	1	0,197

1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0,000	0,000	0,118	0,000	0,472	3	1	0,197
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.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	3	1	0,216
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,708	3	1	0,236
TOTAL								13,325

Fuente: Colegio Nacional Técnico "Vicente Rocafuerte"

Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

Para el consejo directivo de la institución la rectora en competencias generales tiene en general una buena calificación; sin embargo para ellos la rectora debe mejorar la supervisión del gobierno estudiantil, la obtención de recursos externos, la relación con los distintos miembros de la comunidad educativa y clarificar las tareas encomendadas dentro de la institución.

Tabla 2: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	3	1	0,216
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,708	3	1	0,236
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	3	1	0,216
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,472	3	0	0,157
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0,000	0,000	0,118	0,000	0,472	3	1	0,197
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	3	1	0,216
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0,000	0,003	0,000	0,000	0,708	3	1	0,237
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,708	3	1	0,236
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0,000	0,000	0,118	0,000	0,472	3	1	0,197
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,000	0,000	0,118	0,000	0,472	3	1	0,197

2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	3	1	0,216
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,708	3	1	0,295
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,708	3	1	0,236
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	3	1	0,216
TOTAL								3,069

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”
Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

Con respecto a las competencias pedagógicas el consejo directivo en general puntúa en 5 a la rectora aunque, se debería asesorar de al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales; además, realizar acciones para evitar la repitencia y deserción de los estudiantes.

Tabla 12: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,708	3	1	0,236
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	3	1	0,216
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,708	3	1	0,236
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,708	3	1	0,236
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,708	3	1	0,236

3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	3	1	0,216
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,000	0,000	0,014	0,000	0,708	3	1	0,241
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,000	0,000	0,000	0,177	0,472	3	1	0,216
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,708	3	1	0,236
TOTAL								2,070

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”

Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

En competencias de liderazgo con la comunidad el consejo directivo al igual que en competencias generales y pedagógicas tiene calificaciones de 5, pero se requiere mejorar relaciones con grupos fuera de la institución.

➤ **Instrumento para la evaluación del director o rector por parte del consejo estudiantil**

Tabla 1: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0,000	0,000	0,000	1,072	1,430	4	2,502	0,626
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,860	4	2,860	0,715
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,000	0,716	0,000	0,000	0,000	4	0,716	0,179
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0,000	0,000	0,000	0,000	2,860	4	2,860	0,715
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,000	0,000	1,071	0,536	0,000	4	1,607	0,402
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,860	4	2,860	0,715

1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0,000	0,716	0,000	0,000	0,000	4	0,716	0,179
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,000	1,428	0,000	0,000	4	1,428	0,357
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,000	0,000	0,000	2,144	0,000	4	2,144	0,536
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,860	4	2,860	0,715
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	4	0,000	0,000
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0,000	0,179	1,071	0,000	0,000	4	1,250	0,313
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,860	4	2,860	0,715
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,860	4	2,860	0,715
TOTAL								6,881

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”

Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

El consejo estudiantil percibe que la rectora no exige puntualidad en el trabajo del personal de la institución; además que su papel en la conformación del Comité Central de Padres de Familia es baja al igual que, la rendición de cuentas sobre la ejecución de los recursos del mismo y otros organismos internos.

Tabla 2: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0,000	0,179	0,000	0,000	0,000	4	0,179	0,045
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0,000	0,000	1,428	0,000	0,000	4	1,428	0,357
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,860	4	2,860	0,715
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,860	4	2,860	0,715
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	0,000	1,428	0,000	0,000	4	1,428	0,357
TOTAL								2,189

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”

Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

En competencias pedagógicas el mayor problema que perciben los estudiantes en la rectora es que no observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre. Además, es baja la supervisión del proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos ni orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 3: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,000	0,032	0,000	0,000	2,860	4	2,892	0,723
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,000	0,716	0,000	0,000	0,000	4	0,716	0,179
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,000	0,000	0,000	2,144	0,000	4	2,144	0,536
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,860	4	2,860	0,715
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	4	0,000	0,000
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,860	4	2,860	0,715
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,000	0,716	0,000	0,000	0,000	4	0,716	0,179
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	4	0,000	0,000
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	0,000	1,428	0,000	0,000	4	1,428	0,357
TOTAL								3,404

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”

Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

En competencias de liderazgo en la comunidad la rectora tiene baja puntuación en los ámbitos de promover el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas y en el apoyo de actividades de desarrollo de la comunidad, pero el problema más grave se puede observar en que, no realiza prácticas de convivencia para propiciar la cultura de paz en la institución educativa, lo cual es muy importante en el desarrollo de los estudiantes como partícipes de la sociedad.

➤ **Instrumento para la evaluación del directo o rector por parte del Comité Central de Padres de Familia**

Tabla 1: EVALUACIÓN DEL DIRECTO O RECTOR POR PARTE DEL CÓMITE CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN					TOTAL PADRES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0,000	0,017	0,000	0,784	1,054	4	1,855	0,464
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,000	0,000	0,000	1,568	0,000	4	1,568	0,392
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,784	1,054	4	1,838	0,460
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,581	4	1,581	0,395
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0,000	0,000	0,000	0,000	2,108	4	2,108	0,527
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0,000	0,000	0,000	1,568	0,000	4	1,568	0,392
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,000	0,000	0,000	1,176	0,527	4	1,703	0,426
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0,000	0,000	0,000	0,784	1,054	4	1,838	0,460
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,000	0,000	0,000	1,176	0,527	4	1,703	0,426
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,000	0,000	0,000	0,784	1,054	4	1,838	0,460
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,000	0,000	0,392	1,581	4	1,973	0,493
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0,000	0,000	0,000	0,000	1,581	4	1,581	0,395
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,784	1,054	4	1,838	0,460
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0,000	0,000	0,000	0,784	0,527	4	1,311	0,328

1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,000	0,789	0,000	0,000	4	0,789	0,197
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,784	1,054	4	1,838	0,460
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.	0,000	0,132	0,526	0,000	0,000	4	0,658	0,165
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0,000	0,000	0,000	1,568	0,000	4	1,568	0,392
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0,000	0,000	0,000	0,784	0,000	4	0,784	0,196
1.20-Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,000	0,000	0,526	0,000	0,000	4	0,526	0,132
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,132	0,000	0,000	1,581	4	1,713	0,428
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0,000	0,000	0,000	0,784	1,111	4	1,895	0,474
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0,000	0,000	0,000	0,392	1,581	4	1,973	0,493
TOTAL								9,012

Fuente: Colegio Nacional Técnico "Vicente Rocafuerte"

Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

El comité central de padres de familia de la institución en competencias generales observa una baja participación de la rectora en: los procesos de coordinación de manejo de recursos recaudados por otras fuentes de financiamiento como lo es el comité de padres de familia; también, en la información sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución y de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia..

Tabla 2: EVALUACIÓN DEL DIRECTO O RECTOR POR PARTE DEL CÓMITE CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN					TOTAL PADRES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	1,568	0,000	4	1,568	0,392
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	1,568	0,000	4	1,568	0,392
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0,000	0,000	0,000	1,176	0,000	4	1,176	0,294
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,000	0,000	0,784	1,054	4	1,838	0,460
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0,000	0,000	0,526	0,784	0,000	4	1,310	0,328
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,784	1,054	4	1,838	0,460
TOTAL								2,325

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”

Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

Al igual que el consejo estudiantil, los padres de familia ven que la rectora realiza en pequeña medida prácticas de convivencia para propiciar la cultura de paz dentro de la institución, esto se puede deber a que la institución por ser pública no puede pedir aportes a los padres de familia para realizar este tipo de actividades que siempre tienen al componente económico de por medio.

Tabla 3: EVALUACIÓN DEL DIRECTO O RECTOR POR PARTE DEL CÓMITE CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN					TOTAL PADRES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	1,176	0,527	4	1,703	0,426
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	1,176	0,527	4	1,703	0,426
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,000	0,000	0,000	1,176	0,527	4	1,703	0,426
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	1,176	0,527	4	1,703	0,426
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	1,176	0,527	4	1,703	0,426
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,000	0,000	0,000	1,568	0,000	4	1,568	0,392
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	1,568	0,000	4	1,568	0,392
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,000	0,000	0,236	1,176	0,000	4	1,412	0,353
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0,000	0,000	0,000	1,568	0,000	4	1,568	0,392
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,000	0,000	0,000	0,784	1,054	4	1,838	0,460
TOTAL								4,117

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”

Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

En competencias de liderazgo con la comunidad los miembros del comité central de padres de familia señalan que la rectora de la institución tiene una baja participación en la promoción de desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.

➤ **Instrumento para la evaluación del director o rector por parte del supervisor escolar**

Tabla 13: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0	0,223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0	0,223
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0	0,167
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0,000	0,000	0,112	0,000	0,000	1	0	0,112
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0	0,223
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0	0,223
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0	0,167
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0	0,167
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0	0,167
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0	0,223
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0	0,167
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0	0,223
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0	0,167
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0	0,167
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0	0,167

institución.								
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0	0,167
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0	0,167
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,000	0,007	0,000	0,167	0,000	1	0	0,174
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0,000	0,000	0,112	0,000	0,000	1	0	0,112
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0	0,167
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0	0,223
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0	0,223
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0	0,223
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0	0,167
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0	0,223
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0	0,223
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0	0,223
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0	0,223
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0	0,223

1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0	0,223
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0	0,223
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0	0,223
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0	0,223
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0	0,223
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0	0,167
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0	0,223
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0	0,167
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0	0,167
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0	0,167
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0	0,167
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0	0,167
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0	0,167
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0	0,223
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0	0,167
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0	0,167
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0	0,223
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0	0,223
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0	0,223

1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0	0,167
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0	0,223
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0,000	0,000	0,112	0,000	0,000	1	0	0,112
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0	0,223
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0	0,167
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0	0,223
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0	0,223
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0	0,223
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0,000	0,132	0,000	0,000	0,000	1	0	0,132
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0,000	0,132	0,000	0,000	0,000	1	0	0,132
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0,056	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0	0,056
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0,056	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0	0,056
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo	0,056	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0	0,056

Directivo o Técnico.								
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0,056	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0	0,056
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0,056	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0	0,056
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0,056	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0	0,056
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	1	0	0,223
TOTAL								11,669

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”

Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

El supervisor escolar detecta que la rectora hace un seguimiento escaso al trabajo del personal docente y administrativo. Además, la rectora no decide en conjunto como 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, al igual que la rendición de cuentas por parte del Comité Central de Padres de familia no se da en forma continua.

Tabla 2: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0	0,167
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0,056	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0	0,056
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0,056	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0	0,056
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0,056	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0	0,056
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0,056	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0	0,056
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0,056	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0	0,056
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0,056	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0	0,056
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0,000	0,000	0,112	0,000	0,000	1	0	0,112
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0	0,167
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0	0,167
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0,056	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0	0,056
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0,056	0,000	0,000	0,000	0,000	1	0	0,056
TOTAL								1,527

Fuente: Colegio Nacional Técnico "Vicente Rocafuerte"
Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

En general el supervisor escolar califica con puntuaciones bajas en competencias pedagógicas a la rectora; sin embargo cabe recalcar que en su mayoría dentro del manual de funciones la rectora tiene funciones administrativas y no de esta índole.

Tabla 3: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0	0,167
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0	0,167
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,233	1	0	0,233
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0	0,167
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0	0,167
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0	0,167
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0,000	0,000	0,000	0,167	0,000	1	0	0,167
TOTAL								2,167

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”
Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

En competencias de liderazgo con la comunidad en general el supervisor escolar ve como una buena líder a la rectora, lo cual es bueno ya que ella es el enlace entre los distintos miembros de la comunidad educativa de la institución.

Tabla 4: RESUMEN DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS (30 PUNTOS)

Nº	DIMENSIONES EVALUADAS	Autoevaluación de la Rectora	Consejo Directivo	Consejo Estudiantil	Comité Central	Supervisor Escolar
1	Competencias gerenciales	80,5	91,3	68,8	74,5	80,8
2	Competencias pedagógicas	41,1	40,7	61,3	73,6	49,1
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	92,0	97,6	52,4	86,9	88,8
PROMEDIO		71,2	76,4	60,8	78,3	72,9



Figura 7: Resultados Promedio por parte de los Evaluadores a los Directivos

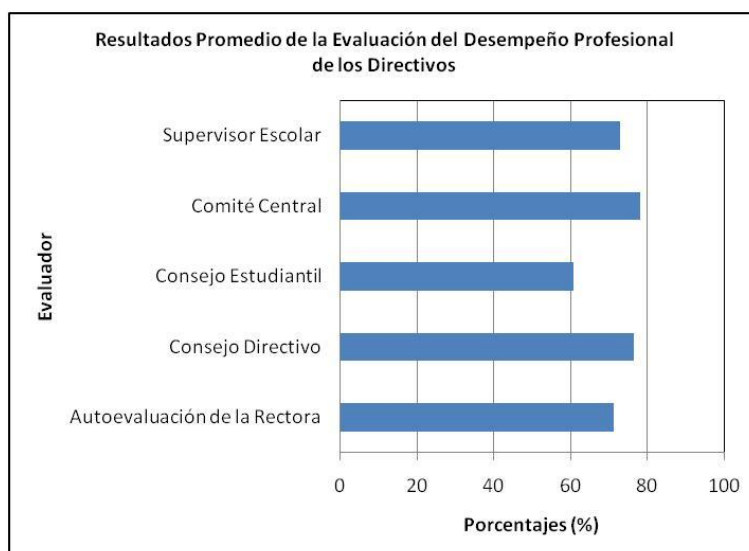


Figura 8: Resultados Promedio del desempeño profesional de los directivos

Respecto a la evaluación del desempeño profesional de los directivos, es el Consejo Estudiantil quien otorga los porcentajes más bajos en las tres dimensiones evaluadas cuyo promedio es de 60,8%, lo cual denota una desvinculación de este organismo educativo en la planificación, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional

Tabla 5: CALIFICACIONES OBTENIDAS POR INSTRUMENTO

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	Puntaje
Autoevaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo (Promedio)	15,141
Evaluación del Rector y Vicerrector por el Consejo Directivo (Promedio)	18,464
Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Consejo Estudiantil (Promedio)	12,474
Directivo por el Comité Central de Padres de Familia (Promedio)	15,454
Directivo por el Supervisor Escolar (Promedio)	15,363
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	76,895
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	81,833
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	76,895
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	79,364

Fuente: Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”

Elaborado por: Lcda. Inés Toapanta

La calificación obtenida en el desempeño de los directivos es de 76,9/100 lo cual corresponde a la calificación "A", y sumado a la calificación obtenida por los docentes, el desempeño general de la institución es de **EXCELENTE**.

6. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

6.1 Evaluación del desempeño docente

Autoevaluación de los docentes

Analizando los resultados en la encuesta de autoevaluación de los docentes, se puede observar, que en la evaluación la mayoría de docentes tienen un criterio unificado sobre la sociabilidad pedagógica con un porcentaje del 93,7% lo que permite evidenciar que existe un ambiente positivo para desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En el ámbito del desarrollo emocional se obtiene 85,4% lo que demuestra que los docentes están motivados con el trabajo que realizan, formando equipos para compartir experiencias y asesoría pedagógica; son fieles cumplidores de normas y reglamentos en un 97,6% que son inherentes a su práctica pedagógica en la presentación del PCI, PUD enmarcados en el PEI.

La relación con la comunidad es positiva con un 91,9% demostrando que su convivencia se basa en consensos para llegar a acuerdos, participan en las actividades con los padres de familia y colaboran con la comunidad en forma efectiva.

El clima de trabajo alcanza un 89,5% lo que demuestra una convivencia basada en el respeto, la colaboración y el trabajo en equipo.

Con relación a las habilidades pedagógicas y didácticas se obtiene 91,2%, los docentes en el desarrollo curricular conocen y tienen dominio de la asignatura que enseñan, utiliza las estrategias y metodologías relacionadas con la enseñanza-aprendizaje, fomenta en sus estudiantes el desarrollo de habilidades y la capacidad de analizar, sintetizar, reflexionar, leer comprensivamente, argumentar, descubrir, conceptualizar para lograr un aprendizaje significativo.

En la aplicación de normas y reglamentos 97,6% lo que evidencia el cumplimiento y respeto a las normas académicas e institucionales, elaborando el plan anual y de unidad didáctica enmarcados PEI y el currículo nacional.

En la dimensión a estudiantes con necesidades especiales 85,7% en los diferentes ítems dan una valoración de 4 y 5 y con una valoración de 3, 4 y 5 en tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes, por lo que se hace necesaria una planificación en tareas dosificadas para desarrollar habilidades en las que presenten dificultades.

Coevaluación

En los resultados obtenidos a través de la aplicación de la coevaluación a los docentes se observa un porcentaje alto en el cumplimiento de normas y reglamentos con un 97,7%, por lo tanto cumple con la entrega del plan anual y la unidad didáctica en los plazos establecidos, entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos, programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.

En el ámbito de actividades pedagógicas y didácticas con 96,3% se observa un ambiente propicio para trabajar en el proceso de enseñanza-aprendizaje, evidenciando el respeto, confianza y desarrolla habilidades y destrezas en los estudiantes. Además cada docente demuestra estar abierto al cambio que se da en la educación con el propósito de optimizar la enseñanza-aprendizaje. La participación directa de los coordinadores de área da una visión clara y precisa sobre el proceso pedagógico que realiza cada uno de los docentes.

En el ámbito disposición al cambio con 97,6%, el docente propone nuevas iniciativas en su trabajo, aplica nuevas técnicas de enseñanza para cumplir con los objetivos del PEI.

En el ámbito de desarrollo emocional con 98% lo que evidencia un buen trato entre compañeros y está dispuesto a aprender de los demás, se siente gratificado con la relación afectiva, con estudiantes y colegas.

Evaluación por parte de la rectora

En la evaluación de la rectora a los docentes se observa un 73,7% en sociabilidad pedagógica con una calificación aceptable lo que demuestra que los docentes deben hacer mayor énfasis en el proceso enseñanza-aprendizaje en función de las necesidades de los estudiantes para propiciar el debate, tomar en cuenta las sugerencias, opiniones, y criterios de los estudiantes, realizar una adecuada ejemplificación de los temas tratados al contexto de los estudiantes.

En habilidades pedagógicas con 81,3% lo que demuestra que los docentes enmarcan el plan anual en el proyecto educativo institucional, realiza la planificación anual y de unidad didáctica, planifica las clases en el marco del currículo nacional y explica los criterios de evaluación.

En la aplicación de normas y reglamentos 75,9% lo que evidencia una aceptación del trabajo que realizan los docentes por parte de la rectora de la institución.

En la atención a estudiantes con necesidades individuales 78,2%, los docentes se comunican con los padres de familia, colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante lo requiere.

En el ámbito relación con la comunidad 75%, la señora rectora da una valoración de 4 que corresponde a frecuentemente; al docente le gusta programar actividades con padres de familia y estudiantes, comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminados al desarrollo comunitario.

Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

En la evaluación a los docentes por los estudiantes se puede evidenciar en el ámbito de relación con los estudiantes 89%, lo que demuestra que el docente imparte valores con el ejemplo, enseña a respetar y a no discriminar a los

compañeros; la toma de decisiones lo realiza mediante el diálogo y llegando a consensos:

En el ámbito de sociabilidad pedagógica con 79,8%, el docente imparte las clases en función de las necesidades de los estudiantes, desarrollando habilidades como analizar, sintetizar, reflexionar, observar, experimentar, descubrir, escribir correctamente, leer comprensivamente.

En habilidades pedagógicas con 77,6% que según criterio de los estudiantes los docentes necesitan aplicar estrategias innovadoras que le permita desarrollar el proceso enseñanza-aprendizaje de manera eficiente.

En la atención a estudiantes con necesidades individuales con 69,5% por lo que se hace necesario la comunicación con los padres de familia a través de esquelas, notas o entrevistas personales para que los estudiantes que presenten dificultades se los atienda de manera especial para promover la integración del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.

Evaluación de los padres de familia

En el ámbito de sociabilidad pedagógica los docentes alcanzan un puntaje de 85% lo que refleja que el docente trata con respeto a los estudiantes, fomenta las buenas relaciones entre ellos, se comunica con los padres de familia para informar el desempeño académico y de rendimiento de su representado.

En el ámbito de aplicación de normas y reglamentos obtienen un porcentaje de 83,8%, lo que evidencia que el docente asiste puntualmente a la hora de iniciar su clase durante toda la jornada, entrega oportunamente las calificaciones.

En el ámbito de atención a los estudiantes con 79,8% por lo que se preocupa del rendimiento de los estudiantes y cuando presentan dificultades realiza recuperación pedagógica para nivelar los conocimientos, enviando tareas extras y realizando trabajos cooperativos en el aula y de esa manera mejorar el rendimiento académico.

En relación con la comunidad se observa un 70,6% que corresponde una calificación de buena, lo que indica según su criterio que los docentes deben involucrarse más en las actividades que se realizan en la comunidad en beneficio de todos sus integrantes.

Al realizar un análisis comparativo con los resultados obtenidos en la tabulación de las encuestas en el ámbito de habilidades pedagógicas los estudiantes evalúan el desempeño pedagógico con un porcentaje de 77,6, mientras que el porcentaje más alto en este ámbito se evidencia en la Autoevaluación con 91,2% y en la coevaluación con 96,3% y la evaluación por la rectora con 81,3%. Que de acuerdo con los estándares de calidad “El docente conoce, comprende y tiene dominio de la asignatura que enseña” al respecto, los docentes se consideran especialistas del conocimiento científico de la asignatura que imparte, relacionándola con otras asignaturas para que los estudiantes apliquen en situaciones de la vida cotidiana.

El docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje aplica estrategias pedagógicas de forma activa, para desarrollar en los estudiantes las destrezas y habilidades como: analizar, sintetizar, reflexionar, aplicar, experimentar, descubrir, entre otras, planteados en el currículo escolar.

Para que los estudiantes evalúen el desempeño docente es necesario que los mismos conozcan el manual de funciones del docente, así como los parámetros del desempeño docente a evaluarse.

Al realizar un análisis comparativo en el ámbito de sociabilidad pedagógica el mayor porcentaje corresponde a la autoevaluación del docente con un 93,5% luego a la evaluación por padres de familia con 85%, de los estudiantes con 79,8% y por parte de la rectora de 73,7%, dando un promedio de 83% en este ámbito. Sin embargo, se debe destacar el porcentaje de autoevaluación del docente por considerar que cumplen con el proceso correcto de enseñanza-aprendizaje, no así el porcentaje que corresponde a la autoridad que tiene la calificación de buena, este porcentaje se evidencia por cuanto la autoridad se concentra más en la parte administrativa y no a la parte académica pues en

algunos ítems de la encuesta referente a esta dimensión la autoridad contesta nunca o rara vez. Al respecto la autoridad debe realizar un trabajo integral tanto el parte administrativa como académica para lograr una mejor gestión institucional.

En relación a la atención de los estudiantes con necesidades individuales en la autoevaluación los docentes consideran dar atención a los estudiantes en un 85,4%, los padres de familia 79,8%, la rectora 78,2% y como porcentaje crítico la de los estudiantes con 69,5%; a criterio de los estudiantes, a los docentes les falta poner atención a sus necesidades pues ellos requieren mayor atención y comprensión tanto en el aspecto científico como de formación, porque están en una etapa en la cual necesitan tener una guía con quien contar ante sus problemas y dificultades, por lo que es necesario que exista mayor comunicación con sus estudiantes, propiciando un clima de confianza en el proceso enseñanza-aprendizaje, manteniendo la motivación durante todo el proceso y a su vez permitir a los estudiantes una participación activa en las clases, respetando sus opiniones y corrigiendo errores.

En la aplicación de normas y reglamentos, los docentes en su autoevaluación tienen un porcentaje de 97,6%, por parte de los estudiantes 83,8% y de la rectora 75,9%. Al respecto el docente debe cumplir con los deberes y derechos que le corresponde de acuerdo a la LOEI, al reglamento interno de la institución, al código de convivencia institucional y entre las que se debe considerar la puntualidad en todas las actividades que realiza la institución, como el iniciar las clases, entregar oportunamente las evaluaciones, aceptar la designación a las diferentes comisiones de la institución, comunicar a los padres de familia sobre el rendimiento de su representado. Al respecto los maestros en su evaluación manifiestan cumplir con dichas disposiciones mientras que, la rectora por no relacionarse en la parte académica desconoce el fiel cumplimiento en estas actividades de los docentes.

En el ámbito de relación con la comunidad se observa una evaluación excelente en la autoevaluación de los docentes con 91,9%, la rectora con 75%, mientras que los padres de familia tienen un porcentaje de 70,6%. De acuerdo

con los estándares de calidad “El docente participa en forma colaborativa con los miembros de la comunidad educativa”, lo que evidencia que el trabajo que realiza el docente lo hace en forma efectiva enmarcados dentro del proyecto educativo institucional, colaborando en el aspecto académico con sus compañeros creando un ambiente positivo, atendiendo las necesidades de la comunidad educativa, dando información sobre el rendimiento académico y disciplinario de los estudiantes, realiza un trabajo eficiente en el aula, permitiendo a los estudiantes expresar su criterio.

Al respecto los padres de familia realizan una evaluación baja a los docentes, por falta de conocimiento de las actividades que el docente desempeña en la comunidad educativa.

Observación de la clase

En la evaluación realizada en la clase impartida por los docentes y tomando en cuenta las 3 dimensiones alcanzan un promedio de 88,9% que corresponde a calificación A; en las actividades iniciales con un 82,8% el docente presenta el plan de clase, inicia puntualmente su clase, revisa las tareas enviadas a la casa, da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes, presenta el tema de clase a los estudiantes, realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.

En el proceso de enseñanza aprendizaje con 90,5% los docentes consideran las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase, presenta el tema utilizando ejemplos reales, relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes, asigna actividades a los estudiantes, refuerzan la explicación a los estudiantes, demuestran dificultad para comprender un concepto, realizan preguntas para comprobar si los estudiantes entendieron lo explicado, realizan resumen de los puntos más importantes al final de la clase.

En ambiente en el aula con 91,4% se nota que los profesores tratan con respeto y amabilidad a los estudiantes, mantienen la disciplina en el aula,

motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase, valora la participación de los mismos.

6.2 Evaluación del desempeño del rector

Autoevaluación de la rectora

En la autoevaluación de la rectora de la institución en el ámbito de competencias gerenciales alcanza un porcentaje de 80,5% lo que demuestra que su gestión administrativa es aceptable, pues exige puntualidad en el trabajo a los docentes, delega funciones de acuerdo a las normas y reglamentos respectos, realiza seguimiento a las actividades que delega, transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad, identifica las fortalezas y debilidades del personal para mejorar la gestión institucional; aplica procedimiento de seguimiento y evaluación al presupuesto en base a la normativa legal.

En el ámbito de competencias pedagógicas se evidencia debilidad en este aspecto con un porcentaje de 41%, ya que asigna los ítems del 2.1 al 2.9 con una valoración de 1, ha delegado totalmente la parte académica al señor vicerrector y coordinadores de área, por cuanto cumple funciones de rectora encargada y no hay estabilidad en esta función, ya que por más de 6 años consecutivos han cumplido esta función diferentes personal, correspondiendo al nombramiento de esta autoridad exclusivamente al Ministerio de Educación.

En el ámbito de competencias de liderazgo en la comunidad con 92% lo que evidencia que da apoyo al desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, mantiene buena relación con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad, promueve el desarrollo de actividades socioculturales y educativas lo que constituye una fortaleza de la autoridad.

Evaluación de la rectora por parte del consejo directivo

En la evaluación del rector por parte del consejo directivo en competencias generales, con 91,3% lo que ratifica la fortaleza de la autoridad en este aspecto, rindiendo cuentas de su gestión lo que refleja una administración cuidadosa de los recursos económicos porque para su distribución se lo realiza mediante el aval del consejo directivo y la comisión económica, para luego rendir cuentas de todos los gastos realizados a la comunidad educativa y manteniendo actualizados los bienes institucionales.

Exige puntualidad en el trabajo del personal docente, administrativo y de servicio, delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales; planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel; propicia el cumplimiento del reglamento interno y del manual de convivencia estudiantil. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.

En competencias pedagógicas este organismo también evidencia debilidad por parte de la autoridad en la parte académica con 40,7% como se manifiesta esta calificación es debido a que la autoridad hace mayor énfasis en la gestión administrativa por las razones especificadas anteriormente con una valoración de 1 en los ítems correspondientes a desempeño académico.

En el ámbito de relaciones con la comunidad el consejo directivo califica con 97,6% evidenciando que promueve el desarrollo comunitario con la participación de los actores educativos con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas, promueve el desarrollo de actividades socioculturales y educativas.

Evaluación de la rectora por parte del consejo estudiantil

En competencias gerenciales asigna 68,8% a esta gestión haciendo una gran diferencia con el resto de personas encuestadas que le asignan un porcentaje alto, lo que demuestra que este organismo desconoce las funciones

específicas que cumple la autoridad en la institución lo que demuestra la falta de comunicación con los líderes estudiantiles por parte de la autoridad.

En competencias pedagógicas es buena con 61,3%, consideran que la rectora supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos, garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales, orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes, en los otros ítems asigna una escala de valoración.

En el ámbito de competencias de liderazgo en la comunidad se asigna una valoración de 1, 2 y 3 consideran que no existe una comunicación permanente con la comunidad educativa, que no promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos por lo que asignan 52,4%, lo que demuestra que el consejo estudiantil no participa en forma activa en el PEI.

Evaluación de la rectora por parte del comité central de padres de familia

En competencias gerenciales con 74,5% dando una valoración de 4 y 5 en los diferentes ítems.

En el ámbito de competencias pedagógicas con 73,6% asignando una valoración de 4, consideran que frecuentemente realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes y evitar la deserción de los estudiantes, así como garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales, promoviendo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.

En el ámbito de competencias de liderazgo con la comunidad con 87%, consideran que mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa, apoyando el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, vinculando las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad, así como en actividades socioculturales y educativas lo que evidencia que ejerce liderazgo en la comunidad.

Evaluación de la supervisión de la zona

En competencias gerenciales con 80,3% que refleja una administración cuidadosa de los recursos financieros, rindiendo cuentas de su gestión a la comunidad educativa, planificando y coordinando el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel. Entrega periódicamente a la supervisión escolar un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la dirección provincial.

En competencias pedagógicas se evidencia una vez más la debilidad en la parte académica y que es una constante que se repite con un porcentaje bajo, y que el supervisor asigna 49% sin embargo realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes y evitar la deserción escolar y garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades especiales.

En competencias de liderazgo en la comunidad con 89% lo que se debe considerar que es una fortaleza de la señora rectora ya que promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos, realizando prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa con actividades socioculturales y educativas.

Análisis comparativo

Al realizar el análisis de los resultados obtenidos en la tabulación de las encuestas se observa que en competencias gerenciales la autoevaluación de la rectora alcanza un 80,5%, el consejo directivo con un porcentaje de 91,3%, el comité central de padres de familia con 74,5% obteniendo un promedio de 81,7% lo que evidencia un cumplimiento en su labor exigiendo puntualidad en el trabajo a los docentes, estimula y sanciona al personal de acuerdo a las normas legales vigentes, delega funciones de acuerdo a las normas y reglamentos respectivos, realiza el seguimiento a las actividades que delega, transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad, propiciando el trabajo en equipo. En este mismo ámbito es el

consejo estudiantil quien asigna el más bajo porcentaje con 53,2% que corresponde a una calificación de regular por lo que se evidencia que no existe comunicación entre este organismo y la autoridad ya que desconocen las funciones que desempeña en forma concreta la autoridad.

En el ámbito de competencias de liderazgo con la comunidad el mayor porcentaje lo asigna el consejo directivo con 97,6%, el comité central con 86,9%, el supervisor escolar con 88,0% es decir, cumple con las relaciones con la comunidad en forma aceptable. Nuevamente se debe hacer hincapié en la calificación de regular que le asigna el consejo estudiantil pues se evidencia una desvinculación de este organismo con los directivos que incide nuevamente en la falta de comunicación, por lo que se hace necesario planificar un proyecto de comunicación educativa para que exista una mejor relación con todos los integrantes de la comunidad educativa.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 CONCLUSIONES

- El desempeño docente del Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte” es excelente. Por los resultados obtenidos en las encuestas tiene un promedio de 81,8% que los sitúa en categoría A.
- En el desarrollo curricular, los docentes, en su mayoría conocen y tienen dominio de la asignatura que imparten. Los esquemas mentales que poseen les permiten organizar su accionar educativo en forma ordenada, coherente y sistemática, implementando metodologías de enseñanza donde usan conceptos, teorías, adapta el currículo a los contextos, estilos, ritmos y necesidades de los estudiantes.
- Los docentes, en su desempeño profesional, demuestran mantener una sociabilidad pedagógica elevada, ya que mantienen relaciones de cordialidad y de respeto con autoridades, compañeros, estudiantes y padres de familia.
- Los docentes, en la clase demostrativa, presentan fortalezas en la aplicación de estrategias y técnicas activas utilizadas en los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- El desempeño de la Rectora en el Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte” es aceptable. Por los resultados obtenidos en las encuestas con un porcentaje de 76,8%, se sitúa en categoría A.
- En el desempeño profesional de la Rectora, su fortaleza constituye la parte administrativa y el liderazgo en la comunidad. No así en competencias pedagógicas cuyo promedio corresponde a categoría B.
- El desempeño de la institución está dado por el desempeño del docente y el desempeño de la Rectora con un puntaje promedio de 79,4% que corresponde a una calificación EXCELENTE y categoría A.
- Estudiantes y padres de familia desconocen las funciones y actividades que realizan los docentes en la planificación y actividades extracurriculares.

7.2 RECOMENDACIONES

- Realizar talleres de capacitación a los docentes en comunicación educativa para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Mejorar la gestión y liderazgo de las autoridades de la institución educativa a la que representan, así como una buena administración.
- Realizar talleres dirigidos a los estudiantes y padres de familia para dar a conocer el manual de funciones de directivos y docentes.
- Elaborar un proyecto que permita brindar atención a los estudiantes con necesidades individuales
- Capacitar a los docentes en normas y reglamentos de la institución y de la LOEI.
- Realizar actividades socio-culturales que involucren a toda la comunidad educativa.

8. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

8.1 TÍTULO DE LA PROPUESTA

CAPACITAR A LOS DOCENTES DEL COLEGIO “NACIONAL TÉCNICO VICENTE ROCAFUERTE” EN COMUNICACIÓN EDUCATIVA PARA MEJORAR EL PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.

8.2 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

De los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos para evaluar la calidad del desempeño profesional docente del colegio Nacional Técnico Vicente Rocafuerte, se evidenció un bajo rendimiento con respecto a la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes en el ámbito de atención a los estudiantes con necesidades individuales; razón por la cual se hace necesario aplicar un proyecto de capacitación a los docentes sobre Comunicación Educativa.

Esta investigación justifica la aplicación del proyecto “Capacitar a los docentes en Comunicación Educativa para mejorar el proceso Enseñanza Aprendizaje en el Colegio Nacional Técnico Vicente Rocafuerte”. Puesto que la tarea educativa debe contribuir a la formación de educandos críticos, creadores capaces de contribuir y buscar los verdaderos significados de imágenes, símbolos y palabras. La comunicación en el hecho educativo se fundamenta en una relación entre seres que se comunican, que interactúan, que se construyen en la interlocución.

Comunicar es apropiarse de uno mismo, requiere dominio, entrega y humanismo, por lo que no hay pensamientos sin comunicación, buena parte de nuestra actividad, es comunicacional engloba nuevos espacios en nuestra vida social, laboral y familiar

La puesta en marcha de este proyecto requiere del compromiso decidido de todos los actores de la comunidad educativa, el mismo que permitirá mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje, y por ende el rendimiento de los estudiantes en base a los estándares de calidad propuestos por el Ministerio de Educación que es la base para medir el rendimiento de los estudiantes a través de las pruebas SER, a docentes y autoridades por medio de la evaluación del desempeño profesional.

COMUNICACIÓN EDUCATIVA

“Los educadores somos seres de comunicación, nuestra función es estar siempre frente a los otros y entre ellos. No se aporta mucho al futuro de un ser de comunicación si se parte de distancias o de la incomunicación lisa y llana. Resultan fundamentales la comunicación con uno mismo, la comunicación con el educador, la comunicación con los otros estudiantes, la comunicación con los actores sociales del contexto, la comunicación con los materiales y las diferentes propuestas discursivas” (Prieto, 2004)

La comunicabilidad es el ideal de todo acto educativo, desde el punto de vista institucional, del educador, de los medios y materiales, del grupo, de la relación con el contexto y del trabajo con uno mismo.

La comunicabilidad es la máxima expresión lograda en todas las instancias del aprendizaje, así docentes entre sí y con estudiantes, estudiantes con el contexto, institución y docentes, los materiales y el contexto en suma todos los gestores.

Se aprende más de una institución que despliega su fuerza de aprendizaje, su voluntad de comunicación; para lograrlo la escuela se convierte en un espacio acogedor, tolerante, de respeto mutuo, de escuchar a los otros, el derecho a la divergencia, al gusto por la pregunta, por la crítica, por el debate, una sensación de alegría y seguridad en las relaciones, un cuerpo más suelto con la posibilidad de desplazarse y de ir hacia los otros, una infancia y una juventud

en los cuales no se resienta el peso de la mirada obsesionada por los controles.

Si no existe un ambiente apropiado dentro de la institución tendremos un modelo panóptico donde los estudiantes no aprenden lo necesario en el orden de la expresión, no escribirán otra cosa que apuntes, no trabajaran en grupo, no tendrán oportunidad de exponer sus razones.

La mediación institucional es preciosa pero no podemos dejar de reconocer sus tendencias burocráticas y su falta de capacidad de moverse en el terreno de lo comunicacional, no permite el desarrollo de una comunicación interna y externa con suficiente fuerza para atender las demandas de sus propios integrantes y de la comunidad.

Si la institución tiene como meta principal la comunicación tendrá un rol fundamental en todo lo que significa una muy buena relación de docentes, estudiantes y administrativos, los aprendizajes serán diferentes.

El PEI como instrumento ideal de democratización y de construcción conjunta, con la participación de todos los que están involucrados en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Es construcción de espacios e interacción, de intercambio de información.

No concebimos la educación sin comunicación, aun cuando asistamos a propuestas de digitalización completa de la institución, el educador se encuentra presente y su función es innegable.

Es importante la gestión educativa, entendido como la toma de decisiones entorno al hacer, en el plano directivo, en el aula, en llevar la información sobre los alumnos, organizar los programas, reunir los materiales necesarios y aplicarlos.

La comunicabilidad es parte de la madurez pedagógica, la capacidad de utilizar en la promoción del aprendizaje los más ricos recursos de comunicación como ejercicio de la calidad del ser humano, expresión, interacción, relación, goce, proyección, afirmación del propio ser, sentirse y sentir a los demás, abrirse al mundo, apropiarse de uno mismo.

Pero conspiran contra la comunicabilidad las aulas numerosas, las instituciones sumidas en la entropía, la violencia cotidiana, el abandono del estado, el desprestigio de nuestra práctica.

La mediación construye puentes para el aprendizaje desde todos los horizontes de vida y creación del ser humano. El de la búsqueda y selección en el océano de las redes para aportar a nuestra tarea, la capacitación de estudiantes para enriquecerse con el mundo digital, aprender tecnologías y aprender a mediar a través de las tecnologías.

Los grupos son las instancias de comunicación por excelencia. El modelo de taller constituye un gran cambio en el ámbito de la educación. El grupo tiene sentido cuando se constituye en una instancia de aprendizaje, cuando la comunicabilidad es el elemento fundamental en el encuentro y apertura hacia otros encuentros, hacia otros ámbitos de la ciencia y la cultura.

El contexto es nuestra principal fuente de aprendizaje, de él depende nuestra supervivencia, nuestra adquisición del lenguaje, nuestras maneras de significar y de relacionarse, de percibir y de soñar. El contexto nos marca profundamente, nos entreteje de alguna manera con lo más íntimo de nuestro ser.

El aprendizaje consigo mismo significa tomarse como punto de referencia fundamental interrogar las propias experiencias, el pasado, las maneras de percibir y de juzgar, los temores y las incertidumbres, las fuentes de alegría y de tristeza, el modo de ver el futuro y de verse en el futuro. Sin embargo, la instancia de aprendizaje consigo mismo es uno de los más descuidados en la

labor de enseñanza por lo que la historia personal va quedando fuera del aprendizaje.

Hablar de comunicación y de educación como dos campos separados no tendría sentido en el mundo actual; más que nunca la educación necesita de la comunicación, no solamente para romper los moldes que han terminado por aprisionarla y separarla de la posibilidad de crecimiento, sino también porque frente a la llamada sociedad de la información la escuela se ha quedado atrás en su manera de aprehender los nuevos procesos de la comunicación.

No se puede comprender el acto educativo sin tomar en cuenta lo comunicacional, intercambio de saberes y de puntos de vista, de interacción, interaprendizaje, las tácticas de la palabra, el juego del diálogo, la interlocución y la escucha.

Educarse es involucrarse y participar en un proceso de múltiples acciones comunicativas. En la medida en que la educación se concibe como un proceso de aprendizaje de toda la vida, no puede sino acudir a la comunicación como su complemento directo.

El sentido del acto educativo es trabajar contra el abandono con una relación humana rica en comunicación, reconociendo las diferencias individuales, la cooperación, la amistad, el encuentro.

PEDAGOGÍA DE LA TERNURA

“La ternura, resume como ninguna la aventura de lo humano, hacernos tiernos es reconocer que dependemos de los otros, así nos irrite su indiferencia. Es entender que no podemos decir en un acto de arrogancia: no te necesito, ni necesito tu afecto” (Betancourt, 2003)

La ternura es un bello puente, una mágica llave para abrir e instaurar el diálogo con los demás y crear lazos de respeto y convivencia.

La ternura es una expresión profunda, íntima de aceptación de otra persona cercana con la cual interactuamos, de sus actos, de sus sentimientos, de sus valores, de sus creencias.

La ternura es casi una expresión poética que nos ayuda a descubrir y valorar la excelencia de la vida, de la naturaleza y del universo y vibrar con la belleza de lo que nos rodea.

La enseñanza de la ternura tiene como primera condición, la actitud y el actuar del docente. La ternura es vivencia, es expresividad auténtica, es sentimiento de comprensión y respeto al niño y hacia la niña expresada en comportamiento, en gesto o palabra, en sus interacciones en el aula, utilizar con mesura el sentido afectivo por excelencia y propiciar una sensación de protección y seguridad como un factor de equilibrio de la persona.

El docente en la cotidianidad del aula, con su sensibilidad, con su creatividad, con su interés y responsabilidad con los niños y niñas, no desaprovechará los momentos o espacios para expresar sus sentimientos y emociones durante el proceso enseñanza-aprendizaje.

Cuando se está hablando de una pedagogía de la ternura no se está hablando de recetas mágicas que le digan al docente como actuar para ser más eficiente y eficaz en los resultados educativos. Sino en una pedagogía centrada ante todo en la actitud y en el actuar con ternura permanentemente, espontánea y natural del docente para lograr un desarrollo integral del estudiante.

El principio clave de la educación o de la formación integral es el ser humano como sujeto fundamental, como ser capaz de gestar su propio desarrollo, de sus dimensiones y valores, de sus conocimientos y destrezas, de sus actitudes y aptitudes

LOS ESTILOS DE COMUNICACIÓN

Existen tres estilos básicos de comunicación diferenciados por la actitud que revelan hacia el interlocutor: pasivo, asertivo y agresivo.

- **Pasividad o no-asertividad:** Es aquel estilo de comunicación propio de personas que evitan mostrar sus sentimientos o pensamientos por temor a ser rechazados o incomprendidos o a ofender a otras personas. Infravaloran sus propias opiniones y necesidades y dan un valor superior a las de los demás.
- **Agresividad:** Este estilo de comunicación se sitúa en un plano opuesto a la pasividad, caracterizándose por la sobrevaloración de las opiniones y sentimientos personales, obviando o incluso despreciando los de los demás.
- **Asertividad:** Es aquel estilo de comunicación abierto a las opiniones ajenas, dándoles la misma importancia que a las propias. Parte del respeto hacia los demás y hacia uno mismo, aceptando que la postura de los demás no tiene por qué coincidir con la propia y evitando los conflictos sin por ello dejar de expresar lo que se quiere de forma directa, abierta y honesta.

LA ASERTIVIDAD

Es la capacidad de autoafirmar los propios derechos, sin dejarse manipular y sin manipular a los demás. La persona asertiva conoce sus propios derechos y los defiende, respeta a los demás, por lo que no piensa ganar en una disputa o conflicto sino que busca de forma positiva los acuerdos.

En pocas palabras podemos decir que la **persona asertiva**:

1. Sabe decir "NO" o mostrar su postura hacia algo:

- Manifiesta su propia postura ante un tema, petición, demanda.
- Expresa un razonamiento para explicar/justificar su postura, sentimientos, petición.
- Expresa comprensión hacia las posturas, sentimientos, demandas del otro.

2. Sabe pedir favores y reaccionar ante un ataque:

- Expresa la presencia de un problema que le parezca debe ser modificado.
- Sabe pedir cuando es necesario.
- Pide clarificaciones si hay algo que no tiene claro.

3. Sabe expresar sentimientos:

- Expresa gratitud, afecto, admiración...
- Expresa insatisfacción, dolor, desconcierto...

Una vez que hemos recordado estas premisas nos toca ahora ver cómo hacemos para trasladar estos conocimientos a los hijos que como sabemos, están en formación y requieren nuestra atención y cuidados.

Sabemos que nuestros defectos y virtudes son fruto de las experiencias y mensajes que en su día nos transmitieron los mayores que nos rodeaban y ahora somos nosotros quienes tenemos la responsabilidad, la obligación de influir en los más pequeños y educarlos según los patrones de conducta más adecuados y entre ellos está el de ser asertivos. La asertividad se aprende, no es innata. Se aprende con la práctica y debemos reconocer que es una obligación moral enseñarles a saber estar y comportarse tanto con los iguales como con los adultos.

8.3 OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

Objetivo General

- Mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje a través de una comunicación asertiva en el desempeño de los integrantes de la comunidad educativa para alcanzar el cumplimiento de los estándares de calidad.

Objetivos Específicos.

- Capacitar a los docentes en técnicas de comunicación educativa.
- Capacitar a los docentes de los beneficios de una comunicación asertiva.
- Capacitar a los docentes sobre el comportamiento asertivo.
- Apreciar la aplicación de las estrategias de comunicación en el aula.

8.4 ACTIVIDADES

Objetivo: Capacitar a los docentes del colegio Vicente Roca fuerte en técnicas de comunicación educativa.

Objetivos	Actividades	Responsables	Recursos	Cronograma	Fecha	Evaluación
. Concienciar a los docentes del colegio Vicente Roca fuerte sobre las técnicas activas de comunicación educativa.	. Motivar a los docentes mediante un video, (youtube, trabajo en equipo)	.Departamento de investigación pedagógica -Consejería estudiantil	Humanos: . Capacitadores . Autoridades . Docentes Tecnológicos: . Computador . Proyector . Pizarra digital Virtuales	80h00 – 08h30	6 de mayo	Cambio de actitud en los docentes y autoridades
Capacitar a docentes y autoridades sobre la importancia de la vinculación entre la educación y el amor	Presentar de video youtube “Pedagogía del Amor” Presentación del tema: Pedagogía del amor	.Departamento de investigación pedagógica -Consejería estudiantil	Presentaciones en power point . Videos Materiales . Papelotes . Hojas de papel bond . marcadores	08h30 – 10h30		Conversatorio socrático sobre video
	Receso			10h30 – 11h00		
	-Elaborar un organizador gráfico que abarque los nuevos conocimientos					11h00 – 12h00

	Exposiciones de los organizadores gráficos realizados por los grupos de los docentes		<ul style="list-style-type: none"> . Proyector . Pizarra digital Virtuales . Presentaciones en power point . Videos Materiales . Papelotes . Hojas de papel bond . marcadores 	12h00 – 13h30		Conclusiones sobre aporte de cada grupo
--	--	--	---	---------------	--	---

Objetivo: Capacitar a los docentes sobre técnicas de comunicación

Objetivos	Actividades	Responsables	Recursos	Cronograma	Fecha	Evaluación
Capacitar a los docentes sobre formas de comunicación	. Motivar a los docentes y autoridades con un video	. Autoridades .Departamento de investigación pedagógica .Consejería Estudiantil	Humanos: . Capacitadores . Autoridades . Docentes Tecnológicos: . Computador . Proyector . Pizarra digital Virtuales . Presentaciones en power point . Videos Materiales . Papelotes . Hojas de papel bond . marcadores	80h00 – 08h30	7 de mayo	Actitud participativa de los docentes
	Foro			08h30 – 10h30		Participación del docente
	Receso			10h30 – 11h00		
	Trabajo en equipo: Representar las formas de comunicación en base a papelotes o dramatizaciones			11h00 – 13h30		Observación del trabajo cooperativo Aportes de los docentes

Objetivo: Capacitar a docentes y autoridades sobre la asertividad en la Institución Educativa

Objetivos	Actividades	Responsables	Recursos	Cronograma	Fecha	Evaluación
Capacitar a los docentes sobre los beneficios de una comunicación asertiva	. Motivar a los docentes video youtube “La asertividad”.	. Autoridades .Departamento de investigación pedagógica .Conserjería Estudiantil	Humanos: . Capacitadores . Autoridades . Docentes Tecnológicos: . Computador . Proyector . Pizarra digital Virtuales . Presentaciones en power point . Videos Materiales . Papelotes . Hojas de papel bond . marcadores	80h00 – 08h30	8 de mayo	Participativa de los docentes
	Presentación del tema: Autoestima y Asertividad			08h30 – 10h30		
	Receso			10h30-11h0		
	Realización de un taller con los docentes: Dramatización sobre comportamiento asertivo en la Institución			11h00-13h30		Conclusiones de cada grupo

Objetivo: Capacitar a los docentes sobre el comportamiento asertivo

Objetivos	Actividades	Responsables	Recursos	Cronograma	Fecha	Evaluación
Capacitar a los docentes sobre el comportamiento asertivo	.Dinámica grupal	. Autoridades .Departamento de investigación pedagógica .Consejería Estudiantil	Humanos: . Capacitadores . Autoridades . Docentes Tecnológicos: . Computador . Proyector . Pizarra digital Virtuales . Presentaciones en power point . Videos Materiales . Papelotes . Hojas de papel bond . marcadores	8h00 – 08h30	9 de mayo	Actitud asertiva de docentes y autoridades
	. Presentación de video: “El comportamiento asertivo			08h30 – 10h30		Participación del docente
	Receso			10h30 – 11h0		
	Trabajo en equipo Taller Organizadores gráficos			11h00 – 12h00		
	Exposiciones de trabajos			12h00 -13h30		Conversatorio Aportes de los docentes

Objetivo: Apreciar la aplicación de las estrategias de comunicación en el aula

Objetivos	Actividades	Responsables	Recursos	Fecha	Evaluación
Apreciar la aplicación de las estrategias de comunicación en el aula	Elaborar una lista de cotejo para observar las actitudes de comunicación entre docente y estudiantes en el proceso enseñanza aprendizaje	. Autoridades . Docentes	Humanos: . Capacitadores . Autoridades . Docentes Tecnológicos: . Computador . Proyector . Pizarra digital Virtuales . Presentaciones en power point . Videos Materiales . Papelotes . Hojas de papel bond . marcadores	13 y 14 de mayo	Aplicar la lista de cotejo
	Observar la clase de los docentes para verificar el cumplimiento de los parámetros dados en la lista de cotejo		Del 20 al 23 de mayo	Análisis cualitativos de los resultados obtenidos al tabular la lista de cotejo	

Socializar a docentes los resultados obtenidos en la observación de la clase y realizar la los correctivos necesarios.			Del 3 al 7 de junio	Aplicar una encuesta a los estudiantes para verificar el cambio de actitud de los docente
Realizar un análisis comparativo del rendimiento escolar de los estudiantes durante el primer quimestre con el del año anterior.			Del 10 al 14 de junio	
Observar la clase de los docentes para verificar los correctivos realizados			Del 17 al 21 de junio	
Realizar un análisis comparativo del rendimiento escolar de los estudiantes durante el primero y segundo quimestre.			Del 24 al 29 de junio	

8.5 Localización y Cobertura Espacial

El Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte” se encuentra ubicado en la provincia de Pichincha, cantón Quito, parroquia Eloy Alfaro con una población aproximada de 720 estudiantes.

Esta institución es de sostenimiento fiscal con 30 años de servicio a la comunidad del sur oriente de la capital, desde sus inicios se aplica la coeducación.

8.6 Población Objetivo

La población objetivo corresponde a los 30 docentes que imparten clases en la institución.

8.7 Sostenibilidad de la propuesta

Para la ejecución de este proyecto es necesario contar con los siguientes recursos:

Recursos humanos: capacitadores en el área de Pedagogía (ANPE), personal del departamento de Investigación y Consejería estudiantil, los mismos que están dispuestos a trabajar en beneficio de la institución.

Recursos tecnológicos: salas virtuales, proyectores, Infocus, computadores,

etc. Estos recursos los posee la institución.

Recursos materiales: carteles, copias, marcadores, hojas de papel bond.

Recursos económicos

Remuneración a capacitadores	1000
Materiales de papelería	100
Refrigerios	200
Imprevistos	200
TOTAL	1500

Recursos Organizacionales: Lo realizarán las autoridades de la institución.

8.8 Presupuesto

La rectora del Colegio designara este rubro de la partida presupuestaria N° 53 del Ministerio de Finanzas.

8.9 Cronograma de la propuesta

- A. Capacitación a los docentes en comunicación educativa

- B. Elaboración de una lista de cotejo para observar las actitudes de comunicación entre docentes y estudiantes en el aula.

- C. Observación de las clases de los docentes para verificar el cumplimiento de los parámetros dados en la lista de cotejo

- D. Realizar los correctivos necesarios en base a los resultados obtenidos en la lista de cotejo.

- E. Observar las clases a los docentes para verificar la aplicación de las correcciones sugeridas.

- F. realizar un análisis del rendimiento de los estudiantes durante el primer quimestre, con el rendimiento del año anterior.

G. Realizar un análisis comparativo del rendimiento de los estudiantes entre el primero y segundo quimestre.

DIAGRAMA DE GRANT

Meses	MAYO				JUNIO			
	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 5	Semana 6	Semana 7	Semana 8
A	X							
B		X						
C			X					
D				X				
E					X			
F						X		
G							X	X

9. BIBLIOGRAFÍA

- 1 Chinín, V., (2011), "Evaluación de la Calidad del desempeño Docente y Directivo en las Instituciones de Educación Básica y Bachillerato del Ecuador, durante el Año 2011 – 2012, Primera Edición, Loja - Ecuador.
- 2 Delgado, K., (1996), "Evaluación de la Calidad de la Educación, Nuevos Aportes y Resultados", Primera Edición, Cooperativa Editorial del Magisterio, Bogotá – Colombia.
- 3 Guajala, M., (2011), "Gestión y Control de Proyectos", Primera Edición, Loja – Ecuador.
- 4 Lepeley, M., (2001), "Gestión y Calidad en Educación, Un Modelo de Evaluación", Primera Edición, McGraw-Hill, Santiago- Chile.
- 5 Ministerio de Cultura, (2011), "Estándares de Calidad Educativa", Quito – Ecuador.
- 6 Ministerio de Educación y Cultura, (2004), "Programa de Mejoramiento y Capacitación Docente por la Calidad de la Educación: Evaluación de Aprendizajes", Quito – Ecuador.
- 7 Ministerio de Educación y Cultura, (2005), "Pauta e Instrumentos para la Evaluación Institucional, Modulo I", Quito – Ecuador.
- 8 Ministerio de Educación y Cultura, (2005), "Pauta e Instrumentos para la Evaluación Institucional, Modulo II", Quito – Ecuador.
- 9 Münch, L., et al, (2011), "Administración y planeación de las instituciones educativas, administración y proceso administrativo, dirección y liderazgo educativo, calidad y evaluación educativa, Trillas, México.
- 10 Rueda, M., (2009), "La Evaluación del desempeño Docente: Consideraciones desde del Enfoque de Competencias", Revista Electrónica Educativa, disponible en: <http://redie.uabc.mx/vol11no2/contenido-rueda3.htm>
- 11 Unidad Educativa Experimental "manuela Cañizares", (2005), "Evaluación Institucional", Boletín N°27, Quito – Ecuador.
- 12 Valdés, V., (2000), "Evaluación del desempeño Docente", Ponencia presentada por Cuba, Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del desempeño Docente, México, disponible en: <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>.
- 13 Valenzuela, J., (2004), "Evaluación de las Instituciones Educativas", Editorial Trillas, México.

10. ANEXOS

ANEXO 1

COLEGIO NACIONAL TECNICO VICENTE ROCAFUERTE
FUNDADO EN OCTUBRE DE 1977
Cda. Ferroviaria Alta, Heliodoro Ayala y Nariz del Diablo Esq.
Telf.: 2614242 - Fax: 3123333

Quito, 8 de febrero del 2012

Licenciada
Inés Toapanza Z.
MAESTRANTE DEL POSGRADO EN PEDAGOGÍA
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
Presente

De mi consideración:

La Rectora (e) del Colegio Nacional Técnico Vicente Rocafuerte, expresa un cordial y atento saludo, vista la solicitud del 2 de febrero del 2012, autoriza a la Lic. Inés Toapanta, Maestrante del Posgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realizar el trabajo de investigación en nuestra institución, como aporte a la elaboración del proyecto: "Realidad de la Práctica Pedagógica y Curricular en el Educación Ecuatoriana en los Centros Educativos de Básica y Bachillerato del País, durante el año 2011-2012".

Agradezco la atención que dispense y para los fines pertinentes.

Atentamente,


Lic. Diana Díaz
RECTORA (E)



Catalina H.

COLEGIO NACIONAL TECNICO VICENTE ROCAFUERTE
FUNDADO EN OCTUBRE DE 1977

Cdla. Ferroviaria Alta, Heliodoro Ayala y Nariz del Diablo Esq.
Telf.: 2614242 - Fax: 3123333

Quito, 23 de marzo del 2012

CERTIFICACION

La Rectora (e) del Colegio Nacional Técnico Vicente Rocafuerte, de la ciudad de Quito, tiene a bien certificar que la Lic. **Inés Fabiola Toapanta Zambrano**, Maestrante del Posgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realizó el trabajo de investigación en la institución del 13 al 23 de febrero del 2012, con la comunidad educativa de nuestro establecimiento.

Atentamente,


Lic. Diana Díaz
RECTORA (E)



Catalina H.

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
2.2. 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 esquelas, registros, informes o cuadernos.					
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

ANEXO 3

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

Instrumento para la coevaluación de los docentes*

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 4

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el <i>docente</i> de su institución:					
2.1. Propicia el respecto 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!

ANEXO 5

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.					
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.					
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.					
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.					
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.					
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 6
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES					
	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!

ANEXO 7
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector Director Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

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

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

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

Bachillerato

1° Bach 2° Bach 3° Bach

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
El docente:	Sí	No

1. Presenta el plan de clase al observador.		
2. Inicia su clase puntualmente.		
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.		
4. Da a conocer los <i>objetivos de la</i> clase a los estudiantes.		
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.		
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.		

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

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

C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

GLOSARIO:

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

Fecha de Evaluación:

ANEXO 8

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

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

ANEXO 9

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

ANEXO 10

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 11

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.7. 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!

ANEXO 12

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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