



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA**

**MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA**

**Evaluación del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato del Colegio Nulti de sección diurna parroquia Nulti cantón Cuenca de la provincia del Azuay durante el periodo 2011- 2012.**

Tesis de grado

AUTORA:

Vanegas Balladares Juanita Catalina

Directora:

Luna Briceño Tula Silvana. Dra. Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA**

2013

## CERTIFICACIÓN

Magister.

**Tula Silvana Luna Briceño**

**DIRECTORA DE TESIS**

### **C E R T I F I C A:**

Que el presente trabajo denominado: **“Evaluación del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato de la Unidad educativa de Educación Básica “ Miguel Estrella” sección diurna parroquia Nulti cantón Cuenca de la provincia del Azuay durante el periodo 2012- 2013**, realizado por la profesional en formación, Vanegas Valladares Juanita Catalina cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes..

Cuenca, 18 de febrero del 2013.

.....  
Dra. Tula Silvana Luna B. Mgs.  
**DIRECTORA DE TESIS**

## ACTA DE CESIÓN

Yo Vanegas Valladares Juanita Catalina, declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f.....

Vanegas Valladares Juanita Catalina

Nro. 0102254695

## **AUTORÍA**

Las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo de fin de carrera, son de exclusiva responsabilidad de la autora.

Vanegas Valladares Juanita Catalina

Nro. 0102254695

## DEDICATORIA

Este trabajo que es el fruto de mucho esfuerzo y sacrificio lo dedico a mi Dios, por permitirme seguir con un ideal, como es la superación profesional, a mi familia que son la razón fundamental de mi vida, a mi madre Juana quien con su amor me da la fuerza para seguir adelante con mucho cariño, afecto y agradecimiento profundo, sin su apoyo no podría alcanzar mi superación.

A esposo Mario por su apoyo incondicional, a mis hijos Diego, Alex y Paul que son la fuente de mi trabajo y razón de mi superación y a mis familiares que me dieron su apoyo y comprensión para concluir esta etapa de mi formación profesional.

Con aprecio y gratitud

Vanegas Valladares Juanita Catalina

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja por haberme permitido la culminación de esta maestría.

Al Departamento de Posgrado en Pedagogía por darme la oportunidad de buscar la superación para mejorar la calidad en la educación a nivel local y nacional.

A la Institución educativa que me abrió sus puertas en la persona del señor rector que sin escatimar esfuerzos acepto que mi persona llevara el desarrollo de la investigación, a sus docentes, educandos y a los representantes y en si a la comunidad educativa.

A todo el personal docente y administrativo del Colegio Nulti a quienes les expreso mis sinceros agradecimientos, por haberme apoyado a la realización de esta investigación que irá en beneficio y desarrollo de una educación integral de la niñez y juventud.

Vanegas Valladares Juanita Catalina

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN.....	ii
ACTA DE CESIÓN.....	iii
AUTORÍA.....	iv
AGRADECIMIENTO .....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vii
<b>1. RESUMEN.....</b>	<b>1</b>
<b>2. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>2</b>
<b>CAPÍTULO I:.....</b>	<b>11</b>
<b>GENERALIDADES .....</b>	<b>11</b>
<b>3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS .....</b>	<b>11</b>
3.1.1. CALIDAD.....	12
3.1.2. EDUCACIÓN.....	12
3.1.3. CALIDAD EDUCATIVA .....	13
3.1.4. CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA EDUCATIVO DE CALIDAD .....	13
3.1.5. QUE ES LA EVALUACIÓN EDUCATIVA.....	14
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>17</b>
<b>3.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS</b>	<b>17</b>
3.2.1. Contexto Conceptual.....	18
3.2.2. Objetivo de la evaluación.....	20
3.2.3. Principios de la evaluación .....	22
3.2.4. Tipos de evaluación.....	22
3.2.5. Por su utilidad.....	24
3.2.5.1. Evaluación diagnóstica.....	24
3.2.5.2. Evaluación formativa.....	24
3.2.5.3. Evaluación sumativa.....	25
3.2.6. ¿Cuáles son los criterios de evaluación? .....	25
3.2.6.1. Eficiencia.....	25
3.2.6.2. Eficacia.....	26
3.2.6.3. Efectividad.....	26
3.2.7. Estándares de calidad educativa .....	27
3.2.7.1. Tipo de estándares educativos importancia y utilidad .....	27
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>29</b>
<b>3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES .</b>	<b>29</b>
3.3.1. Educación y evaluación.....	29

3.3.2.	Evaluación del desempeño profesional docente .....	30
3.3.3.	Estándares de desempeño docente. ....	31
3.3.4.	Dimensiones.....	31
3.3.4.1.	La sociabilidad pedagógica.....	31
3.3.4.2.	Las habilidades pedagógicas y didácticas. ....	32
3.3.4.3.	Atención a estudiantes con necesidades especiales.....	32
3.3.4.4.	El desarrollo emocional.....	33
3.3.4.5.	Clima de trabajo.....	33
3.3.4.6.	Relación con la comunidad. ....	34
<b>CAPÍTULO IV</b> .....		35
3.4.	<b>EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.</b>	<b>35</b>
3.4.1.	Evaluación del Desempeño Directivo .....	35
3.4.1.1.	Importancia del desempeño directivo.....	35
3.4.2.	Competencias y dimensiones a evaluar en el desempeño directivo .....	36
3.4.3.	Competencia general: .....	37
3.4.4.	Evaluación del Desempeño Profesional Directivo .....	42
3.4.5.	Conceptos .....	44
3.4.5.1.	Gestión de calidad .....	44
3.4.5.2.	Evaluación desempeño directivo .....	44
3.4.6.	Dimensiones que se evalúan a los directivos.....	45
3.4.7.	Concepto tridimensional de liderazgo.....	46
3.4.7.1.	Competencias gerenciales.....	47
3.4.7.2.	Competencias de técnicas o de gestión:.....	47
3.4.7.3.	Competencias emocionales y sociales.....	48
3.4.7.4.	Competencias cognitivas.....	49
3.4.7.5.	Funciones directivas .....	49
4.	<b>METODOLOGÍA</b> .....	52
5.	<b>RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN</b> .....	59
5.1.	Resultados .....	59
5.1.2.	Análisis, Interpretación y Discusión de los Resultados.....	111
6.	<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	115
6.1.	<b>CONCLUSIONES</b> .....	115
6.2.	<b>RECOMENDACIONES</b> .....	117
7.	<b>PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO</b> .....	119
8.	<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	129
<b>ANEXOS</b> .....		132



## 1. RESUMEN

Una de las falencias del sector educativo es la falta de un proceso continuo para la evaluación del desempeño docente y directivo de las instituciones educativas, falencia que se evidencia en **el Colegio Nulti en la sección Básica y Bachillerato, Parroquia Nulti Cantón Cuenca de la Provincia del Azuay** por lo que el presente trabajo de investigación se realizó en esta institución durante el año 2012-2013.

La investigación se aplicó a: docentes, directivos, estudiantes, padres de familia, Gobierno Estudiantil, Consejo Directivo y Comité Central de Padres de Familia.

Por ser una institución pequeña se aplicaron las encuestas elaboradas por el Ministerio de Educación del Ecuador con fines de investigación, a toda la población.

Para el éxito de la investigación se recurrió a la entrevista a las máximas autoridades para socializar el proyecto de tesis y para conocer aspectos sobre evaluación educativa a nivel interno y externo: fue necesario la observación y la toma de notas de vivencias antes durante y después, es decir se hizo observación de campo, criterios de expertos y revisión documental.

## 2. INTRODUCCIÓN

La evaluación se ha posicionado a nivel internacional como una herramienta útil para el mejoramiento de la calidad educativa, ya que al aproximarse con ella al estado actual de la educación en determinada región o país, proporciona información que permite establecer fortalezas y debilidades que orientan el diseño de políticas y la definición de programas por parte de los organismos rectores del sector, así como también, la elaboración de planes de mejoramiento por parte de las mismas instituciones escolares; además, es fuente importante para la realización de investigaciones educativas e innovaciones pedagógicas.

Los sistemas de evaluación dentro y fuera del país centran su atención y sus esfuerzos fundamentalmente en conocer el logro cognitivo de los estudiantes, bien sea en términos de conocimientos, competencias, habilidades del pensamiento, saberes, actitudes, etc. consensuando de esta manera que el aprendizaje de los estudiantes refleja la mayor parte del quehacer educativo, de todos los involucrados en la labor educativa.

Desde el Ministerio de Educación y Cultura se plantea la evaluación educativa con proyección a alcanzar una educación de calidad, en la medida en que los estudiantes logren los objetivos propuestos, o alcancen lo que se espera de ellos; en otras palabras: que aprendan lo que tienen que aprender, en el momento en que lo tienen que aprender y que lo hagan para la vida.

Actualmente la evaluación ya no es un tema olvidado tabú-riesgoso, sino que se enfrenta, se discute sobre ello y se reconoce la necesidad de que el trabajo de un docente, al igual que cualquier otro profesional, tiene que ser evaluado.

El tema de la Evaluación del Desempeño Docente no sólo está incluido entre los temas educativos de la agenda en la región, sino que puede ser incluso considerado como tema prioritario. Especialmente porque se lo relaciona o vincula fuertemente con el tema de la calidad de los aprendizajes. Se considera, de una u otra manera, que la evaluación y autoevaluación del ejercicio profesional docente es uno de los

elementos claves para avanzar en mejoras de las prácticas docentes y, por lo mismo, de los aprendizajes escolares.

Justamente porque se da esta conciencia bastante generalizada, también se observa y se reconoce una cierta tendencia a intercambiar modelos y a copiarlos sin hacer siempre la adecuación de los mismos a cada uno de los contextos educativos que son tan diversos unos de otros. Lo que lleva a afirmar que más que adoptar modelos lo que importa es adecuarlos a las realidades específicas de cada contexto. No solamente sabemos que hay una mayor conciencia sobre la necesidad de realizar evaluación sobre el desempeño, sino que también hay un creciente interés en los distintos actores del sistema por conocer experiencias realizadas en este ámbito. Inclusive hay interés a nivel de otros actores sociales como consecuencia del interés general sobre el tema educativo puesto que se asocia evaluación docente y calidad de los aprendizajes. Esa sería una de las razones que ayudan a explicar que el tema “evaluación de los docentes” esté bastante presente en los medios. La mayoría de los docentes, consideran que la evaluación del desempeño es algo necesario, pero disiente con los mecanismos. Por otra parte, también se sabe que se usa un concepto restringido de docente cuando se habla de Evaluación de Desempeño.

El desarrollo del presente trabajo fue factible gracias al apoyo de los directivos de la institución educativa objeto de estudio, que brindaron todas las facilidades para el desarrollo del trabajo de campo, así como la participación que ofrecieron los estudiantes y padres de familia de los años de educación general básica y bachillerato.

**El objetivo general propuesto para la presente investigación se detalla:**

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

**Los objetivos específicos que guiaron la presente investigación se muestran a continuación:**

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.

Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato.

De la misma manera al iniciar la investigación se plantearon los siguientes supuestos:

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

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

Para alcanzar los objetivos y probar los supuestos planteados fue necesario del esfuerzo y dedicación personal en la realización de las diversas actividades tanto con los estudiantes como con los padres de familia, docentes y directivos de la institución, a través del diálogo, la observación y la aplicación de los cuestionarios los mismos que permitieron recabar el criterio de los actores investigados respecto al desempeño docente y directivo, aunque en el desarrollo de la misma se presentaron pequeños

inconvenientes en referencia a la comprensión de algunas preguntas de las encuestas y en la observación de las clases debido a la resistencia que la mayor parte del cuerpo docente expuso frente a esta actividad, de la misma manera otra de las debilidades es el no haber contado de manera presencial con los padres de familia al momento de aplicación de los instrumentos por lo que se optó enviar con sus representados las encuestas. Sin embargo, es digno de destacar la valiosa asesoría de los docentes tutores y equipo planificador de la Universidad Técnica Particular de Loja, quienes con dedicación y entrega han dado respuesta a las diversas inquietudes que se han presentado.

Normalmente las experiencias se refieren al docente de aula, quedando excluido de este proceso de evaluación, en muchos casos, otros docentes y/o actores educativos importantes del sistema. Situación que genera cierto malestar e incongruencia pues, por una parte, se reconoce que la evaluación es importante para mejorar las prácticas educativas y, por otra, también se afirma que éstas no ocurren sólo en el aula y que las actividades ejercidas por un docente directivo también constituyen y forman parte de la práctica educativa. Es esta una de las razones que contribuyen a mantener todavía en ciertos sectores la idea de que la evaluación de desempeño sigue enfocándose como un medio para calificar y tomar medidas administrativas.

Uno de los aspectos que ocupan gran parte de las conversaciones sostenidas en las diferentes mesas de trabajo se refiere al sentido mismo de la evaluación. Se evalúa para cambiar, para mejorar, para optimizar, para innovar. Sin embargo, se observa que hay gran interés por conocer qué se hace sobre evaluación en los diferentes países y cómo se hace. Lo que denota que aún estamos en un punto donde la socialización de experiencias que se realizan en este campo es muy importante.

En las discusiones de análisis sobre el tema, junto con reconocer que se evalúa para el cambio, se cuestiona el carácter "individualista" de la misma al no estar conectada a lo institucional y al no involucrar la misma otros actores del sistema que no están en el aula, de esta manera se debe crear una cultura evaluativa y que para fortalecerla, tanto en la región como en cada una de las instituciones educativas, hay que trabajar para que la evaluación de desempeño no sea una acción impuesta, sino

más bien apropiada por los mismos docentes, que sea considerada como parte del proceso formativo y que involucre a todos los que tienen responsabilidad en el proceso, al mismo tiempo que se trabaja para que también sea una actividad permanente.

Uno de ellos se refiere a la necesidad de visualizar y plantear la evaluación de desempeño no como una acción genérica que se da u ocurre de igual manera en los diferentes grupos, sino como que tiene que ser planteada como evaluación de profesionales dentro del contexto institucional en el que ejercen su profesión y, por lo tanto, que involucra no sólo a un grupo de actores, sino a todos.

Otro desafío tiene que ver con la vinculación entre evaluación y desarrollo de la capacidad crítico-reflexiva en los docentes. En la medida en que exista una práctica pedagógica más reflexiva, se podrá ir instalando con más fuerza una cultura evaluativo que forma parte del ejercicio profesional. Y por ende, también se van a fortalecer las comunidades institucionales educativas como verdaderas comunidades de aprendizaje en tanto que la reflexión sobre el propio quehacer, la actividad metacognitiva, es incorporada como una actividad de aprendizaje. En ese sentido, se presenta como algo urgente incorporar en los currículos de la formación inicial de los docentes mecanismos y/o dispositivos orientados a generar, desde el inicio de la formación, este concepto de cultura evaluativo.

Los cambios dados desde el mismo concepto de evaluación, en una etapa inicial se refería al juicio emitido por especialistas sobre una determinada actividad o realidad, sin embargo la evaluación educativa ha causado gran expectativa de todos los participantes porque independientemente de los resultados del estudio, sirve de auto reflexión sobre el tipo de educación que se imparte en las instituciones educativas tanto fiscales, particulares, municipales y fisco misionales.

En otras palabras, la finalidad de estas evaluaciones es obtener información confiable que permita tomar decisiones hacia un mejoramiento continuo y progresivo de la calidad de la educación que permitan mejorar la calidad de los aprendizajes de

los estudiantes; así como también, acciones dirigidas a retro-alimentar y enriquecer el trabajo de los docentes.

Los retos de la educación ecuatoriana requieren de cambios urgentes, por esta razón el gobierno ecuatoriano en los últimos años se ha centrado en la evaluación en diferentes ámbitos educativos, con la ayuda de propuestas y proyectos planteados por instituciones de educación superior, técnicos pedagogos, psicólogos, etc.

Para la Universidad Técnica Particular de Loja como pionera de cambios sustanciales en educación, como un mecanismo de acreditación con estándares internacionales y auspiciante de la Maestría en Pedagogía, constituye una fuente de verificación y semillero de nuevos proyectos que fortalezcan la labor pedagógica de docentes, maestrantes, estudiantes como fuente de conocimiento y nuevas experiencias en evaluación educativa.

Para el Colegio Nulti sección básica y Bachillerato Parroquia Nulti Cantón Cuenca en la presente investigación pretende valor y orientar adecuadamente el trabajo en el aula de docentes y directivos, en el cumplimiento de objetivos trazados en el proceso de elaboración del Plan Operativo Anual, y en Plan Estratégico Institucional y en Plan de Transformación Institucional con tendencia a una educación interdisciplinar, de aprendizaje significativos.

Todo esfuerzo que demande poner en práctica lo aprendido se convierte en un conocimiento holístico, de aprendizaje significativo, con enfoque constructivista; por lo tanto sirve de auto reflexión sobre la labor docente y directiva, y servirá también de fundamentación y sustentación para la defensa de la tesis.

Realizar la Evaluación Educativa en el Colegio Nulti sección básica y bachillerato Parroquia Nulti Cantón Cuenca servirá como referente sobre la realidad educativa del para después de un minucioso análisis formular una propuesta de mejoramiento educativo, que ayudará al desarrollo y logro de la calidad educativa, siempre y cuando sea continua y permanente.

El proyecto de Evaluación a la calidad del desempeño profesional docente y directiva del Colegio Nulti Parroquia Nulti Cantón Cuenca fue acogida de muy buena manera por toda la comunidad educativa en vista que la institución no ha sido evaluada con anterioridad a nivel del ministerio de Educación, motivo por el cual las autoridades lo tomaron como un simulacro y como una oportunidad para conocer a fondo los altibajos que toda institución tiene siendo esta investigación de manera muy formal.

Para el efecto se planteó objetivos claros, criterios de evaluación, busque indicios de la necesidad existente, registro de información cuantitativa, análisis e interpretación de información, elaboración de informes, finalmente toma de decisiones para la elaboración de la propuesta.

El apoyo, el interés y la colaboración fue el referente para ejecutar el trabajo con ética y profesionalismo, sin embargo se pudo percibir un ambiente de inquietud y resistencia a la información personal, tanto en la observación de la clase como en la coevaluación.

El presente trabajo es el compendio de esfuerzos realizados antes, durante y después del levantamiento de información.

La investigación pretende evaluar destrezas y competencias las cuales constituyen en una magnífica oportunidad para renovar el horizonte educativo, la práctica educativa y las relaciones entre la comunidad educativa y la sociedad.

Para el presente trabajo se procedió a:

- Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos, de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.
- Evaluación el desempeño profesional docente de la institución de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- Evaluación del desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.



- Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría de Pedagogía.

El nivel de desempeño docente es deficiente debido a la poca preparación de sus docentes, a una planificación muy tradicionalista lo que demuestra que no hay innovación en cuanto a nuevas estrategias, recursos y metodología que motiven al estudiante a ser explorador, descubridor, creativo y dinámico.

El nivel de desempeño docente del Colegio Nulti de la Parroquia Nulti Cantón Cuenca de acuerdo a la investigación realizada tiene categoría "A" excelente. Sin embargo se pone en evidencias falencias en las que coinciden los mismos estudiantes, padres de familia, docentes y directivos: entre las falencias se puede evidenciar que los docentes en la institución no utilizan la tecnología, que no se pone en práctica la inclusión educativa, que no hay trabajo en equipo, que los docentes no están preparados para asumir los retos del cambio de época porque en su gran mayoría son docentes de avanzada edad y no les interesa actualizarse.

Se supone que las instituciones en el centro de la ciudad cumple con los estándares de calidad para atender las demandas educativas; que los docentes están altamente preparados para asumir nuevos retos en ésta era del conocimiento; que poseer una excelente infraestructura física asegura el bienestar y la calidad de estudiantes; que las evaluaciones y el seguimiento al mismo aseguran un buen desempeño docente y directivo; que la manera de impartir sus clases es la adecuada y están preparados para cubrir las demandas de la juventud actual; que la evaluación al desempeño docente y directivo aseguran el seguimiento a los procesos de enseñanza, entre otras.

Los docentes a pesar de asistir a capacitaciones continuas no ponen en práctica en el desarrollo de sus clases. Por tal motivo no se nota cambios motivacionales en el proceso de enseñanza aprendizaje.

La institución posee una de las mejores infraestructuras de la ciudad, pero no tiene el uso adecuado en cuanto a tecnología y el número de alumnos es minoritario en relación al resto de instituciones.

El desempeño docente y directivo sin proyección a mejoras, sin cambios de actitud y propuestas firmes se transforma en perjuicio a la capacidad de los mismos, de la niñez y juventud.

El nivel del desempeño de los docentes de acuerdo al análisis consignado se ubican en categoría "A" excelente por lo que los supuestos no se cumplen, pero se contraponen a los resultados obtenidos en las encuestas de los estudiantes y de los padres de familia, porque se observa falta de uso de las nuevas tecnologías, no existe un seguimiento a los estudiantes con necesidades especiales, lo que se cumple el supuesto del deficiente desempeño docente en función de los estándares de la calidad.

El nivel de desempeño directivo de acuerdo al análisis de los datos consignados se ubica en la categoría "B" buena, por lo que los supuestos no se cumplen, pero se contraponen a los resultados obtenidos donde se puede verificar la falta de trabajo en equipo, falta de compromiso directivo, poco seguimiento al desarrollo de estrategias y uso de recursos innovadores en el aula, falta de gestión administrativa para de forma urgente cubrir la inexistencia del DOBE; por lo que se cumple el supuesto del deficiente desempeño profesional directivo en función de los estándares de calidad.

Los cambios propuestos desde el Ministerio de Educación referente a la evaluación de la calidad educativa queda fundamentada por el presente estudio y las evidencias encontradas así lo sustentan. Con la evaluación a las instituciones, a los docentes y sus directivos se pretende corregir e implementar estrategias, recursos, técnicas nuevas para el cambio de actitud frente a la labor diaria. Además promover una responsabilidad efectiva de todos los actores involucrados en los procesos educativos, incluyendo a los propios estudiantes.

### **3. MARCO TEÓRICO**

#### **CAPÍTULO I:**

#### **GENERALIDADES**

#### **3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

#### **EVALUACIÓN Y LA MEJORA EN LA CALIDAD EDUCATIVA**

En relación al mejoramiento en la calidad educativa, de manera específica, la evaluación cumple los siguientes roles:

“Proporciona datos, análisis e interpretación válidos y fiables sobre la situación educacional actual. Se trata de una función diagnóstica pero para la toma de decisiones. Esta función diagnóstica se concretiza a nivel macro o a nivel micro, en el análisis de resultados de una actividad o tarea educacional específica. Sin embargo, conviene precisar que a nivel macro importa evaluar resultados, mientras que a nivel micro se pone el acento en evaluar procesos.” MEC 2010

Para hacer un análisis más exhaustivo existe la necesidad de precisar indicadores educativos relevantes y permanentes. Cada unidad de estudio debería traducirse en un sistema de indicadores, de tal manera que sea posible:

- ❖ Tener información relevante sobre el sistema
- ❖ Hacer comparaciones a lo largo del tiempo y del espacio.
- ❖ Precisar tendencias del sistema
- ❖ Llamar la atención sobre los puntos críticos del sistema

Coadyuva a la conducción de los procesos de cambio y de reforma educacional. Las innovaciones pedagógicas y las transformaciones organizacionales del sistema educativo o de un centro educativo requieren un acompañamiento permanente. Un

prerrequisito para ello, es tener evaluaciones permanentes que determinen el logro de metas e impactos que se producen.

Ayuda a la valoración de los resultados de la evaluación. Ya no basta describir resultados. Importa dar un juicio de valor sobre ellos, en la medida que estos resultados se correlacionan con las finalidades previstas. Por ello, la evaluación es un mecanismo que permite este necesario proceso valorativo que va más allá de la presentación de datos o cuadros estadísticos. Se trata de ver hasta qué va más allá de la presentación de datos o cuadros estadísticos. Se trata de ver hasta qué punto la práctica educativa es significativa para el sujeto en su dimensión personal y social. Es decir, presentar cómo la acción educacional adquiere significancia para las personas involucradas y para el grupo social de pertenencia.

### **3.1.1. CALIDAD**

Calidad es un conjunto de propiedades y características de un producto, proceso o servicio que le confieren su aptitud para satisfacer las necesidades establecidas o implícitas. (G. Taguchi).

Calidad: es Aprender a conocer: cada uno construye su conocimiento; Aprender a hacer: aplicación práctica de lo que se aprende; Aprender a vivir juntos: en comunidad, libremente, con igualdad de oportunidades y Aprender a ser: desarrollar cada uno su potencial. (Compendio, 1996).

### **3.1.2. EDUCACIÓN**

La educación, viene del latín educere "guiar, conducir" o educare "formar, instruir", puede definirse como: El proceso multidireccional mediante el cual se transmiten conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar.

Es un proceso de acción sobre el individuo a fin de llevarlo a un estado de madurez que lo capacite para enfrentar la realidad de manera consciente, equilibrada y

eficiente, y para actuar dentro de ella como ciudadano participante y responsable. (Nerici,1985).

### **3.1.3. CALIDAD EDUCATIVA**

La calidad educativa, se refiere a los efectos positivamente valorados por la sociedad respecto del proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura. Se considera generalmente cinco dimensiones de la calidad: filosofía relevancia, pedagogía eficacia, cultura pertinencia, sociedad equidad, economía eficiencia.

### **3.1.4. CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA EDUCATIVO DE CALIDAD**

Un sistema educativo de calidad se caracteriza por:

1. Ser accesible a todos los ciudadanos.
2. Facilitar los recursos personales, organizativos y materiales, ajustados a las necesidades de cada estudiante para que todos puedan tener las oportunidades que promoverán lo más posible su progreso académico y personal.
3. Promover cambio e innovación en la institución escolar y en las aulas (lo que se conseguirá, entre otros medios, posibilitando la reflexión compartida sobre la propia práctica docente y el trabajo colaborativo del profesorado).
4. Promover la participación activa del estudiantado, tanto en el aprendizaje como en la vida de la institución, en un marco de valores donde todos se sientan respetados y valorados como personas.
5. Lograr la participación de las familias e insertarse en la comunidad.
6. Estimular y facilitar el desarrollo y el bienestar del profesorado y de los demás profesionales del centro.

### **3.1.5. QUE ES LA EVALUACIÓN EDUCATIVA**

En una primera aproximación podemos decir que la Evaluación Institucional es una investigación evaluativa que se realiza en una institución educativa para obtener bases firmes de apoyo a la toma de decisiones sobre política institucional, planificación y gestión educativa, administrativa y económica.

El sólo hecho de plantear la evaluación institucional como una actividad de investigación nos debe hacer reparar en la rigurosidad que exige, tanto en su diseño como en su ejecución.

El proceso de recolección de información y análisis que toda investigación supone, nos debe permitir construir un saber acerca del establecimiento y sus problemas, plantear alternativas posibles, trazar estrategias, tomar decisiones y planificar las acciones.

Es evidente que la Evaluación Institucional, concebida de esta manera, se encuentra en el centro de la búsqueda de la mejora continua de la calidad educativa de la institución.

Hoy la calidad se ha convertido en una exigencia, y los cambios necesarios para alcanzarla en un imperativo, no sólo porque la Ley Federal de Educación la consagra, sino porque la sociedad la cuestiona y demanda.

No se trata, pues, de una búsqueda de mayor calidad cerrada sobre sí misma, sino de una búsqueda que atienda al criterio de responsabilidad social que le cabe a las instituciones en cuanto a su misión educadora.

El discurso de la calidad en la educación ha ido cobrando mucha fuerza en los años recientes y provendría de la aplicación de nociones utilizadas en el ámbito de las organizaciones empresarias, a las escuelas. Aunque muchas de estas ideas pueden ser muy rescatables, debemos ser muy cuidadosos del discurso de la calidad, a fin de no falsear los verdaderos propósitos de las instituciones educativas. Ello implica

ponerla al servicio de la educación evitando el peligro de que, al trasladar acríticamente los procedimientos propios de la organización y control económico de las empresas, puedan distorsionarse los procesos educativos.

Podría discutirse en algunos casos, cuál es la incidencia de la percepción de la calidad educativa de nuestra escuela en la matriculación de sus alumnos y en qué medida ésta, posibilita la supervivencia o desarrollo de la institución. Para toda institución el reclutamiento es un problema porque hace a su existencia y continuidad. Sin embargo, la calidad no puede convertirse en un objetivo elitista. Nuestra responsabilidad social nos exige calidad para todos. Por lo tanto, alcanzar mayor calidad se convierte también en un modo de buscar la democratización de las oportunidades de acceso y permanencia a y en la escuela.

No podemos desarrollar este tema sin señalar que los enfoques sobre la evaluación en las escuelas indican una evolución que va desde lo informal a lo formal y de las partes al todo.

De las evaluaciones informales que pueden realizar los docentes con sus alumnos en el aula, unos docentes con otros en la sala de profesores, o de directivos con docentes en una reunión, se ha ido pasando a instancias institucionalizadas de evaluación que recurren a instrumentos que registran más sistemáticamente la información y permiten obtener resultados más válidos y confiables.

### **Formas de garantizar a la Educación**

- Garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.
- Brindar educación infantil para niñas y niños menores de 5 años, equitativa y de calidad que respete sus derechos, la diversidad, el ritmo natural de crecimiento y aprendizaje y fomente valores fundamentales, incorporándolos a la familia y a la comunidad.

- Brindar educación de calidad, inclusiva y con equidad, a todos los niños y niñas, para que desarrollen sus competencias de manera integral y se conviertan en ciudadanos positivos activos capaces de preservar el medio natural y cultural, lingüístico, sentirse orgullosos de su identidad pluricultural y multiétnica con enfoque de derechos.
- Formar a los jóvenes con competencias que le permitan continuar con los estudios superiores e incorporarse a la vida productiva, acordes con el desarrollo científico, tecnológico y las necesidades del desarrollo del país y del desarrollo humano.
- Garantizar el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población con rezago educativo, a través de los programas nacionales de educación alternativa, considerando a la alfabetización como su punto de partida, en el marco de la atención a la diversidad, la inclusión educativa, el desarrollo y difusión cultural, la equidad de género, la identidad pluricultural y multiétnica y la conservación de la naturaleza, el manejo sustentable de los recursos naturales y la energía.
- Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos, con adecuados recursos físicos y tecnológicos; complementar, adecuar y rehabilitar la infraestructura educativa para cumplir con las condiciones mínimas de confort; dotar de mobiliario y apoyos tecnológicos; establecer un sistema de acreditación del recurso físico.
- Ofrecer a los ciudadanos igualdad efectiva de oportunidades, para compensar las desigualdades sociales, culturales, lingüísticas y educativas, a través de educación de calidad y calidez.
- Implementar un sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas.
- Garantizar los recursos financieros necesarios para el desarrollo del sistema educativo a largo plazo. ([planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador](http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador))



## CAPÍTULO II

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

Si la calidad educativa consiste en ajustar el proceso educativo a los fines que promueve una sociedad. Ésta tiene que ser juzgada en función del nivel alcanzado y con base a los procesos resultados, es obvio entonces que al intentar valorar su mérito nace la evaluación de la calidad educativa. En este segundo apartado se dedica al análisis de la evaluación educativa en términos generales y la evaluación de la calidad de la educación en forma más específica.

La evaluación no consiste en otra cosa que en la reflexión valorativa y sistemática acerca del desarrollo y el resultado de las acciones emprendidas. De una u otra forma ha estado presente en el proceso de desarrollo de los sistemas educativos contemporáneos.

La evaluación implica la necesidad de establecer mecanismos de orientación que permitan conocer el terreno por el que se transita y que ayuden a decidir la dirección a seguir con la mayor seguridad posible. Desde este punto de vista contribuye decididamente a la mejora de la calidad de la enseñanza, al permitir un conocimiento más riguroso y objetivo del sistema educativo y facilita así la toma de decisiones sobre bases sólidas.

Lo fundamental de la evaluación, no es hacer evaluación, ni siquiera hacerla bien. Lo fundamental es conocer el papel que desempeña, la función que cumple, saber quién se beneficia y, en definitiva, al servicio de quién se pone.

La evaluación en el marco educativo es, siempre, una función instrumental que, en consecuencia, está al servicio de las metas educativas. Su verdadera aportación es la de favorecer y facilitar las decisiones que conducen al logro de los objetivos propuestos.

### *Evaluación Educativa*

La Evaluación de la Calidad institucional es el proceso para determinar las condiciones de la institución, carrera o programa académico, mediante la recopilación sistemática de datos cuantitativos y cualitativos que permitan emitir un juicio o diagnóstico, analizando sus componentes, funciones, procesos, a fin de que sus resultados sirvan para reformar y mejorar el programa de estudios, carrera o institución.

La Evaluación de la Calidad es un proceso permanente y supone un seguimiento continuo, comprende un vastísimo campo, pues se puede hablar de evaluación institucional, evaluación de gestión, evaluación de desempeño, evaluación del currículo, evaluación de proyectos, evaluación de los aprendizajes, entre otros. Este trabajo se centra exclusivamente en la evaluación de la calidad educación” (MEC 2011)

#### **3.2.1. Contexto Conceptual.**

Es el referente teórico que sirve de base para el trabajo de investigación: la concepción, proceso, principios, propósitos, características, funciones, categorías y ámbitos propios de la evaluación educativa. De tal forma que se tenga en cuenta el enfoque dentro de la moderna concepción del hecho educativo.

La evaluación es un proceso que busca información para determinar el valor de algo y poder tomar decisiones. En el caso concreto que nos ocupa nos referimos, sobre todo, a la evaluación institucional. Es una función característica de la educación y consiste básicamente en una actividad de reflexión (Rosales, C. 1990).

Tradicionalmente, cuando se hablaba de evaluación se hacía referencia sobre todo a control de los profesores sobre los alumnos, o del ministerio, a través de la inspección, sobre los profesores y el centro, pero casi siempre con la idea de sancionar los malos resultados encontrados. Afortunadamente hoy en día las cosas están cambiando y se intenta, al menos, que la evaluación sea un proceso continuo, que como señala Medina Rivilla (1988) «...evidencie permanentemente los

resultados de todo el sistema facilitando las razones de los aciertos o fracasos, a fin de establecer las correcciones apropiadas y tomar las decisiones más fundamentadas». Por supuesto, es necesario establecer de antemano las variables y criterios de evaluación del centro de una forma abierta a la participación de directores y profesores. Así algunas variables generales a tener en cuenta son: características del centro, profesorado, equipo directivo, alumnado, estructura organizativa, objetivos, programas.

Necesitamos centros, no sólo eficaces, sino también eficientes que nos lleven a una funcionalidad real y positiva de todo nuestro sistema de enseñanza, al mismo tiempo que se rentabilizan los recursos en una sociedad cada vez más competitiva. Para conseguir esto es necesaria una evaluación constante; por consiguiente está justificada en todo momento, tanto por parte de la Administración, como de los propios profesores. Pero... la evaluación es difícil. Son muchos los documentos, las actividades, los agentes que hay que tener en cuenta...

#### *Concepción de la evaluación.*

La evaluación es una tarea que se realiza cotidianamente de manera formal o informal, sin duda informalmente con mayor frecuencia. Es formal cuando es un proceso científico, sistemático, objetivo y técnico en la recopilación de información, emisión de juicios de valor y toma de decisiones.

Actualmente todos conocemos la necesidad de estar en continua formación si no queremos quedarnos atrasados en lo referente a nuestros conocimientos. Es mucha la información que debemos conocer para estar al día. A los alumnos se les exige, cada vez más, nuevas habilidades, sobre tecnología, crítica, discusión... y para que lo consigan es necesario que el profesorado esté preparado para ello. Para lograr la calidad que se nos está exigiendo es necesario que los equipos docentes perciban esta necesidad. Es preciso que se lleve a cabo un cambio de actitudes en el mundo de la educación, comenzando por la propia administración educativa y su relación con las grandes políticas educativas.

De acuerdo con L. Gutiérrez (2004). La implantación de la autoevaluación supone:

1. Una gran coordinación de todos los ámbitos de actuación de un centro escolar, sobre todo de los documentos más representativos;

Proyecto Educativo, Proyecto Curricular de Centro, Plan Anual de Centro y Programaciones Anuales y. Tener claramente establecido:

- a) la situación inicial de la que se parte.
- b) los indicadores a evaluar durante el proceso que ayuden a comprobar la influencia de la ayuda educativa.
- c) Valorar y autovalorar el grado de autonomía conseguido por los alumnos y por todos los elementos de la comunidad.

Debe ser lo más rica y completa posible, suministrando información de calidad, pues la incidencia que tiene y sus resultados sobre la comunidad educativa hace que deba ser un proceso que preste atención especial a los procesos internos.

Actualmente no se parte de la uniformidad de los centros, sino del Proyecto Educativo de cada uno, PEI. Es en este documento donde se integra la coherencia, donde se supone la mayor participación, consenso, negociación, aceptación de la diversidad. A partir de este proyecto surgen los demás documentos del centro, que no son burocráticos, sino necesarios, ya que suponen: planificación, reflexión personal y trabajo en equipo, lo que lleva a compartir sentimientos de solidaridad, metas comunes, libertad de expresar sugerencias y discusión

### **3.2.2. Objetivo de la evaluación.**

Según el Dr. David Cadena, Jorge Hernández, Víctor Pombozo los objetivos de la evaluación de las Instituciones Educativas son:

- ✓ Conceptualizar la evaluación como un proceso de reflexión sistemática.
- ✓ Identificar las fases características de un proceso de evaluación institucional.
- ✓ Reconocer las diferentes categorías básicas de la evaluación.
- ✓ Describir varios modelos de evaluación de establecimientos educativos.
- ✓ Aplicar la metodología de evaluación institucional.

- ✓ Analizar criterios sobre la evaluación del desempeño profesional del docente.
- ✓ Elaborar instrumentos de evaluación de establecimientos educativos. (Cadena, Hernández, & Pombozo, 2003) para conocer las capacidades, destrezas habilidades, contenidos, valores y actitudes que poseen la institución, los directivos, docentes, educandos y conocer los resultados alcanzados. Y que por lo tanto la evaluación debe cumplir los siguientes objetivos:

Determinar si los objetivos educativos de un grado, curso, ciclo se han alcanzado eficazmente.

Descubrir en qué medida han sido efectivos los procesos didácticos, el currículo y los recursos materiales utilizados en el aprendizaje.

Determinar si los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores alcanzados por el alumno le permiten la continuación de sus estudios o el desenvolvimiento eficiente en el mundo de trabajo.

Identificar las potencialidades y aspiraciones de los alumnos así como sus limitaciones para orientar y mejorar el aprendizaje.

Motivar el aprendizaje por medio del estímulo que representa para los alumnos las informaciones acerca de sus éxitos en varias ramas del currículo.

Proporcionar los instrumentos, medios y resultados que conduzcan a profesores y alumnos a la autocrítica y la autoevaluación.

Identificar las causas de los errores y de las dificultades de aprendizaje con miras a efectuar las modificaciones indispensables en el futuro.

Proporcionar las bases objetivas para la calificación y promoción de los alumnos. (Marcillo, 1991)

### **3.2.3. Principios de la evaluación**

Blanca Encinas; 1999 propone los siguientes principios de la evaluación:

- Propiciar que se atribuya a la evaluación un sentido más positivo. Que se pierda el miedo.
- No debe suponer una situación extraordinaria debiendo considerarse como un aspecto más del aprendizaje.
- Aportar datos parciales y limitados sobre los aprendizajes, en tal sentido las actividades de evaluación siempre serán parciales, por lo tanto no hay una evaluación suficientemente objetiva.
- Debe recoger datos sobre la progresiva autonomía del proceso de aprendizaje.
- La evaluación de los educandos debe ir acompañada de la evaluación sobre la enseñanza.
- Hay necesidad de suministrar pautas para reflexionar sobre las dificultades y aciertos, procurando hacer conciencia de los procesos que han seguido en su aprendizaje.

### **3.2.4. Tipos de evaluación.**

**Por los protagonistas.**

**Autoevaluación.**

La autoevaluación es un proceso que toda persona realiza en su vida, puesto que siempre se toman decisiones en función de los resultados de una actividad específica, un trabajo, una tarea, etc. Este tipo de evaluación permite que el involucrado sea parte activa del proceso que tendrá una valoración global de su actuación y progreso para lograr confianza en lo que hace y generar criterios de autoestima. “Es el proceso de reflexión que realiza cada uno de los actores sociales,

de su actuación en la construcción del aprendizaje, permitiendo tomar decisiones al respecto para mejorar sus procesos, experiencias o prácticas de aprendizaje. (Ferrández, 1997).

Este proceso ayuda a conocer los avances, logros para demostrar una actitud crítica y reflexiva que permitirá reorientar el proceso de construcción del aprendizaje mediante estrategias de integración que permitan juzgar la calidad del producto y de las acciones que llevan a realizarlo.

### **Coevaluación.**

La coevaluación se la realiza en pares para luego hacerlo en grupos pequeños mediante trabajos en equipos de temas o actividades que deben ser planificadas con anterioridad y valorar lo más importante de los otros. Este tipo de evaluación debe realizarse paulatinamente y con reserva ya que se puede resaltar solo lo negativo provocando malestar en los miembros del equipo. “La Coevaluación es el proceso de interacción social que se realiza entre maestros(as) y estudiantes, para valorar sus actuaciones en el proceso de construcción del aprendizaje” (Ibídem).

Esta evaluación permite reflexionar sobre los avances, logros individuales y grupales. Potenciar valores sociales como la convivencia, solidaridad, socialización, respeto mutuo y conocer el grado de colaboración de cada miembro del grupo. Asumir actitudes críticas frente a los demás para reorientar el proceso de construcción del aprendizaje.

### **Heteroevaluación.**

La heteroevaluación es tradicional donde una persona evalúa a la otra su trabajo, actuación, rendimiento, ósea el examen común que se realiza. La inadecuada aplicación de los instrumentos que requiere esta evaluación ha provocado una serie de problemas de actitudes depresivas dentro del sistema educativo. La persona que aprende no es una grabadora, sino un ser inteligente que se forma para ser libre asumiendo su responsabilidad, que se desarrolle equilibradamente para saber, saber hacer y saber ser con los otros. Esta evaluación bien aplicada y desarrollada es enriquecedora con resultados justos y razonables establecidos en la institución.

“Es el proceso de reflexión para valorar colectivamente los esfuerzos, aciertos y logros de los actores sociales comprometidos; que fortalezcan la construcción del aprendizaje” (Ibídem). En este proceso participa toda la comunidad educativa para reflexionar sobre la valoración de los avances y logros en la construcción del aprendizaje

### **3.2.5. Por su utilidad.**

#### **3.2.5.1. Evaluación diagnóstica.**

Antes de presentar nuevos aprendizajes, temas o situaciones novedosas se debe aplicar la evaluación diagnóstica que permita determinar los conocimientos, habilidades y destrezas al principio de un proceso educativo, tomando en cuenta las fortalezas y debilidades que posee el sujeto o los problemas que tienen como grupo. Los resultados ayudan a decidir la profundidad y tiempo que dedicará a los diferentes aspectos generando reflexión.

La evaluación diagnóstica “determina el conocimiento previo... verificar si existen alumnos que ya tengan conocimientos y habilidades previstas para la enseñanza... constatar intereses posibilidades necesarias etc.... para poder ajustar la metodología... determinar insuficiencias o problemas específicos de aprendizaje que exijan del profesor estrategias especiales...” (Rodríguez, 1996) con lo que se puede identificar y describir los aprendizajes adquiridos, que permite reflexionar sobre la historia personal y social de cada persona, de los conocimientos y potencialidades que establecen fortalezas y debilidades para iniciar la acción educativa.

#### **3.2.5.2. Evaluación formativa.**

Este tipo de evaluación “estima el nivel de avance de las acciones educativas durante el proceso de aprendizaje, siendo la información de naturaleza correctiva y realimentadora en términos inmediatos, tanto de los conocimientos como de las habilidades, competencias actitudes y valores” (Hidalgo, S/A). Suministra información permanente durante el proceso formativo para ajustar, afianzar,



profundizar o reorientar el aprendizaje. Permite reconstruir las estrategias aplicadas en función de los logros obtenidos. Para tomar decisiones que mejoren el proceso educativo.

Aquí se ve la diferencia entre la teoría y la práctica, la concepción y la realidad de la labor docente. Es un momento de reflexión sobre la necesidad de formación con las que se elaboran los procesos de auto perfeccionamiento que se debe llevarse a cabo con cierta sistematización y metodología fiable y científica.

### **3.2.5.3. Evaluación sumativa.**

La evaluación sumativa es la validación y valoración de los datos, donde los resultados obtenidos son el esfuerzo y recursos invertidos en el proceso. La finalidad es emitir juicios que permita elaborar nuevas estrategias de innovación o investigación en el contexto real para contrastarlas entre procesos y resultados. Es la etapa final de un proceso y comienzo de otro. Los resultados son responsabilidad de todos convirtiéndose en un proceso participativo y democrático. “Tiene como objetivo los resultados finales de la acción educativa en un periodo determinado siendo la información de naturaleza terminal y de confrontación con los objetivos propuestos” (Ibídem).

Valora e interpreta los logros en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje. Es la continuación o promoción al grado/año inmediato superior, la síntesis de la valoración del aprendizaje. La reorientación de la acción docente y mejoramiento del proceso de aprendizaje. Se centra en los logros alcanzados.

### **3.2.6. ¿Cuáles son los criterios de evaluación?**

#### **3.2.6.1. Eficiencia.**

“La eficiencia es interna es hacer bien lo que se hace (productos) y se mide por la razón de productos a insumos” (Cagiga, S/A), es decir es la relación de los resultados obtenidos con los recursos utilizados que expresan el grado de eficiencia

con la que fueron alcanzados dichos resultados. Cumple objetivos, metas, que se debe hacerlo bien.

Es la capacidad para lograr un fin empleando los mejores medios posibles. “Aplicable, salvo a contadas excepciones a personas y de allí el término eficiente” (González, 2002). Esto se demuestra en los indicadores que debe permitir a los responsables de los procesos evaluar la gestión frente a la optimización de los recursos.

### **3.2.6.2. Eficacia.**

La eficacia es promover cambios positivos, para beneficiar directa o indirectamente. “La eficacia es externa es hacer lo que hay que hacer (resultados buscados)... se mide por la razón de resultados a productos” (Cagiga, S/A). Es la satisfacción que produce en el cliente el producto o servicio prestado y el impacto que provoca en la naturaleza ya que no se concibe el aumento de la productividad al margen del equilibrio con el ecosistema. Es la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera, sin que priven para ello los recursos o los medios empleados”. Esta es una acepción que obedece a la práctica y debe ser reevaluada por la real academia; por otra parte, debe referirse más bien a equipos” (Monteiro, 2003). Los indicadores permiten evaluar la calidad de la gestión en términos de los atributos propios de los resultados.

### **3.2.6.3. Efectividad.**

La efectividad es transferir, sostenerse y avanzar en los cambios, “es la razón de resultados a insumos, es el producto de eficiencia y eficacia” (Cagiga, S/A). Donde se busca elevar la adecuación al uso del producto o servicio, aumentar su valor añadido utilizando medios y vías menos costosas. Es la cuantificación del logro de la meta. "Sin embargo, debe entenderse que puede ser sinónimo de eficacia cuando se define como capacidad de lograr el efecto que se desea" (Ibídem). Permiten evaluar el impacto de la misión, u objetivos de un proceso que se mide en términos de rendimiento frente a lo programado.

La efectividad, “es lo que normalmente se define de manera similar rendimiento académico, pero se mide en forma diferente. Hay un gran desconocimiento de los factores de efectividad social y en Norteamérica prácticamente todos los estudios se refieren a la efectividad académica” (Arancibia, s/a).

### **3.2.7. Estándares de calidad educativa**

#### **3.2.7.1. Tipo de estándares educativos importancia y utilidad**

Los estándares de calidad son descripciones claras que orientan, apoyan, monitorean la acción de los actores del sistema educativo, hacia su mejoramiento continuo de lo que se quiere lograr dentro de la institución trabajando colectivamente. Permiten tomar decisiones. Se propone los siguientes estándares de calidad.

Estándar de Aprendizaje: son descripciones de los logros educativos que se espera que alcanzar los estudiantes.

Estándares de Desempeño Profesional: son descripciones de lo que deben hacer los profesionales de la educación competentes. Los directivos cumplen los estándares de Liderazgo; Gestión Pedagógica; Clima Organizacional y Convivencia Escolar; Gestión de talento humano y recursos. Los docentes cumplirán con los estándares de: Desarrollo Curricular; Gestión del Aprendizaje; Desarrollo Profesional; Compromiso Ético.

Estándares de Gestión Escolar: Procesos y prácticas de una buena institución educativa, se viven al interior del establecimiento educativo, que son acciones permanentes y sistemáticas en un área determinada, los procesos se especifican en las dimensiones, las dimensiones contienen a los estándares generales, el liderazgo es el factor dinamizador y por último los resultados. Está compuesto por cuatro procesos que son: Proceso de la Gestión Pedagógico Curricular; Proceso de la Gestión de la Convivencia Escolar y la Formación para la Ciudadanía; Proceso de Gestión Administrativa; Proceso de Gestión del Centro Educativo con la Comunidad.

Se dan tres resultados que son: logros del aprendizaje; Nivel de satisfacción; resultados sostenidos.

## CAPÍTULO III

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

#### 3.3.1. Educación y evaluación

Para comprender en su más amplio sentido el significado que se dará al término evaluación en los temas que integran este trabajo, será conveniente analizar un concepto vinculado a este proceso: la educación.

La educación es entendida, en el presente trabajo, como un proceso sistemático destinado a lograr cambios duraderos y positivos en las conductas de las personas sometidos a su influencia, en base a objetivos definidos de modo concreto y preciso, social e individualmente aceptables, que corresponde ser experimentados, vivenciados por los seres humanos en crecimiento y promovidos por los responsables de su formación.

De acuerdo con esta definición, sólo podría admitirse que alguien se ha educado en una determinada dimensión cuando ha logrado -después de un período de experiencias - un conjunto de conductas inexistentes en el momento de comenzar sus aprendizajes. El logro de dichos cambios representa, pues, una meta que la educación intentará alcanzar a través de numerosas estrategias.

Considero importante mencionar que la filosofía educacional actual acepta a la educación "como un proceso unitario y complejo que tiene como finalidad primordial la formación y perfeccionamiento integral del ser humano".

Para conseguir sus propósitos el proceso educativo se desenvuelve según pautas que aseguran la eficacia y regularidad. Efectivamente fija fines generales hacia donde apunta. Tales principios directrices traducen una particular concepción del mundo y del humano que se quiere formar; fija fines específicos o metas inmediatas que condensan los anhelos educativos de la comunidad; establece los medios adecuados para conseguir las metas propuestas; y, finalmente, valora los logros obtenidos. A esta última etapa del proceso educativo se le denomina evaluación. De esta manera, la evaluación viene a significar la última etapa del proceso educativo no por ello la menos

importante que tiene por objeto valorar los elementos que intervienen en dicho proceso, el mismo que involucra niveles como la evaluación de un sistema educativo, la evaluación institucional, los programas curriculares y de los aprendizajes.

### **3.3.2. Evaluación del desempeño profesional docente**

El desempeño profesional docente es el conjunto de actividades que realiza el profesor en sus labores diarias en el aula, las mismas que son previamente planificadas y organizadas para lograr la promoción del aprendizaje y la interacción de los estudiantes. Ralph Tyler (en Casanova 1999) define a la Evaluación del Desempeño como “El proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzado los objetivos educativos propuestos” por lo tanto la evaluación del desempeño docente debe entenderse como un proceso integral, que apunta a determinar en qué medida el profesor ha logrado promover en los estudiantes destrezas, actitudes y habilidades intelectuales, cognoscitivas y afectivas que le posibiliten desenvolverse eficientemente en su entorno como un ente propositivo, reflexivo y creador de situaciones nuevas.

Efraín Sánchez Hidalgo en su obra psicología de la educación (1979). Manifiesta “La evaluación es un proceso continuo estrechamente relacionado con todo el proceso de educar” implícitamente la evaluación del desempeño docente es una forma de detectar las fortalezas y debilidades de la labor docente, y a la vez una forma de acceder a la reflexión y la crítica constructiva para llegar a consensos que permitan mejorar el ejercicio profesional en la institución.

Casanova,(1999), manifiesta que “La evaluación, autoevaluación y Coevaluación docente son básicas y constitutivas de una educación que pretende procesos libres, auténticos, comprometidos e innovadores”. La evaluación del desempeño docente debe ser considerada como una oportunidad para medir el potencial profesional, y propiciar en los docentes la integración, mayor comunicación y participación que permitan el mejoramiento organizacional en la institución.

### **3.3.3. Estándares de desempeño docente.**

Los estándares de desempeño docente “son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir de las prácticas pedagógicas que tienen mayor correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes”. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011) Estos estándares están formulados en concordancia con los perfiles de entrada y salida establecidos en el Programa de Actualización y Fortalecimiento Curricular de Educación General Básica y la propuesta del Bachillerato General Unificado del Ministerio de Educación. Contiene modelos de desempeño del docente en la dimensión curricular, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional y compromiso ético; o dicho de otra manera se describen las habilidades, actitudes y conocimientos que deben tener los docentes para promover al aprendizaje de los estudiantes y la convivencia entre los actores de la comunidad educativa.

### **3.3.4. Dimensiones.**

#### **3.3.4.1. La sociabilidad pedagógica.**

La sociabilidad pedagógica es el valor o cualidad que debe demostrar el docente para crear un ambiente afectivo y armonioso con sus alumnos, brindándoles confianza, seguridad, respeto y afecto para que sus alumnos depositen en él toda su confianza, y de ésta manera poder convertirse en un amigo, guía y orientador al cual podrán transmitirles sus alegrías, aspiraciones o problemas que atenten a su integridad física o sentimental.

Prieto, (2004). Afirma ser un “ser de comunicación no es sencillo, pero cuando se lo logra y se lo vive es lo más maravilloso del acto educativo” efectivamente la función del maestro más allá de ser el promotor de los aprendizajes, es el de formar, e inculcar valores humanos y esto solo se conseguirá mediante la práctica en la diaria convivencia en el aula.

#### **3.3.4.2. Las habilidades pedagógicas y didácticas.**

El docente es el ente ejecutor de los cambios e innovaciones curriculares que buscan optimizar los procesos educativos. Su rol es lograr que los estudiantes se involucren en los procesos de enseñanza-aprendizaje y participen en todas las actividades, propuestas, desarrollando destrezas y habilidades que les permitan la asimilación de los conocimientos y la interacción con sus compañeros, esto implica que los contenidos deben ser presentados en forma clara y ordenada, con una significatividad lógica y psicológica, procurando concitar la motivación y el interés para aprender de parte del alumno Coll, (1990).

Los docentes deben adaptar sus procesos de enseñanza aprendizaje a la realidad socioeducativa de sus alumnos, es decir a sus características cognitivas y afectivas y hacerlos partícipes de los procesos de planeamiento como es el planteamiento de objetivos, selección de actividades y calendario de trabajo, para que discretamente se cree un clima de responsabilidad y compromiso compartido en el aula y concomitantemente se mejorará el rendimiento estudiantil. Bloom en la taxonomía (1976).

#### **3.3.4.3. Atención a estudiantes con necesidades especiales.**

“La educación tiene la misión de permitir a todos sin excepción hacer fructificar todos sus talentos y todas sus capacidades de creación” Informe (Delors, 1996). La interacción entre alumnos y entre docente alumnos, aparte de permitir la promoción efectiva de los aprendizajes y la integración socio afectiva, le debe servir al maestro para conocer sus ideas previas, lo que son capaces de aprender, las potencialidades, debilidades, sus aspiraciones, intereses o necesidades de cada uno de sus alumnos para exigirle o ayudarle según sea el caso.

“El proceso de enseñanza aprendizaje debe tener en cuenta tanto el nivel de desarrollo de los alumnos como los conocimientos que dispone” José Escaño, (2006), esto quiere decir que el docente para asegurarse el éxito en sus labores pedagógicas; por una parte debe realizar un diagnóstico de los conocimientos que poseen sus alumnos; y si detecta que varios alumnos tienen vacíos o debilidades



sería apropiado planificar jornadas extra clase de recuperación pedagógica para reforzar conocimientos y asegurar un buen nivel de desempeño de sus estudiantes en lo posterior; por otra parte resulta imprescindible que el maestro conozca las particularidades físicas, emocionales, sociales y afectivas de sus alumnos para entender las situaciones que se presenten y tener elementos de juicio para tratarlos.

#### **3.3.4.4. El desarrollo emocional.**

Saavedra Guajardo, (2005). “Las emociones son parte constitutiva de la estructura humana ellas definen nuestro actuar”. La emotividad y grado de seguridad que irradia el maestro ante sus alumnos, es un factor muy determinante en la interrelación maestro alumno; y además tiene repercusiones positivas en el aprendizaje y en la formación de la personalidad; ya que las personas son seres susceptibles a los estímulos que responden positivamente o negativamente; lo que implica que el docente debe tener autodominio y control de sus propias emociones y capacidad para comprender a las demás personas.

El docente en la interrelación con sus alumnos está abocado a generar valores y actitudes de sana convivencia como: el respeto, la confianza, la sinceridad, la generosidad y la tolerancia así como también a ser amables, delicados, tiernos y cariñosos, demostrándolo con una sonrisa, un gesto, una frase alentadora, felicitándole cuando tiene un buen rendimiento o una buena actuación en la clase y escuchándole sus inquietudes, esto le motivará al alumno, le dará seguridad y confianza en sí mismo y hacia su maestro. (Daniel, 2004)

#### **3.3.4.5. Clima de trabajo.**

El clima de trabajo o ambiente escolar se crea por la interrelación y convivencia entre los principales miembros de la institución educativa; depende explícitamente de las actitudes, formas de tratar, el carisma y los valores morales y éticos que tanto los directivos y docentes ponen en práctica en la diaria convivencia con los estudiantes, padres de familia y comunidad; lo que permite que afloren algunas características y cualidades que personifican a la institución como la comunicación,

la confianza, la participación y la motivación para trabajar en fraternidad para cumplir metas u objetivos propuestos.

(Santos, 1994) Afirma que “son dos los elementos básicos a considerar en toda organización: “la estructura y los procesos”. Lo que significa que la adecuación física, la implementación de recursos tecnológicos, didácticos y recreativos influyen positivamente en la creación de un buen clima de trabajo; es muy importante que exista de parte del docente el interés, apoyo, la motivación, los elogios y la valoración constante, para que sus alumnos se sientan tomados en cuenta, atendidos y amados por su maestro, permitiendo al mismo tiempo que surja espontáneamente el deseo de superación y las actitudes de un buen vivir. Entonces tanto docentes como directivos deben planear estrategias para dotar a la institución de las estructuras necesarias para lograr un buen clima de trabajo en la institución.

#### **3.3.4.6. Relación con la comunidad.**

El maestro, docente o educador es la persona que guía los procesos de formación integral de los estudiantes, es el encargado de crear los más óptimos ambientes de convivencia social, educativa y afectiva que favorezcan la socialización e integración entre los miembros de la comunidad educativa, sus funciones van más allá del trabajo de aula, debe estar predispuesto a participar y colaborar en las actividades de desarrollo comunitario, ya que los valores y modales se transmiten a los estudiantes mediante la práctica. Por otra parte el docente debe gozar de la aceptación y apoyo de la comunidad, y para obtenerlo lo más factible es a través de la convivencia y la participación directa y efectiva.

Prieto Figueroa (1985) da a entender que la educación debe propender a la “formación integral de un ciudadano libre y responsable con el desarrollo social, capaz de influir en el beneficio social”; en este sentido se ratifica la función o rol del maestro de hacer vida comunitaria o más bien de vivir en la comunidad para ser ejemplo de participación; proponer y organizar eventos de integración comunitaria como mingas, reuniones de trabajo, capacitación para emprender proyectos productivos y eventos de entretenimiento; es decir educar y formar a través del ejemplo.

## **CAPÍTULO IV**

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

El Ministerio de Educación del Ecuador, cita en su portal electrónico, en el link de estructura general de la organización educacional, lo siguiente: “El sistema educativo ecuatoriano se rige por los principios de unidad, continuidad, secuencia, flexibilidad y permanencia; en la perspectiva de una orientación democrática, humanística, investigativa, científica y técnica, acorde con las necesidades del país.”

#### **3.4.1. Evaluación del Desempeño Directivo**

##### **3.4.1.1. Importancia del desempeño directivo**

La gestión y la calidad de los procesos docentes educativos muestran estar correlacionados con el desempeño directivo, a través del liderazgo. Los trabajos de investigación de Waters, Marazano y McNulty, que muestrearon a más de un millón de alumnos en los Estados Unidos, atribuyen al liderazgo de los directores aproximadamente el 25% de incidencia sobre los resultados académicos de los alumnos. En América Latina, en tanto, las investigaciones referidas a las llamadas "escuelas de calidad" revelan conclusiones similares, es decir el liderazgo educativo incide en los resultados del proceso docente educativo.

Las lideresas son personas o grupos de personas competentes en el arte de influir y dirigir a una comunidad educativa en la construcción de los intereses generales de bienestar y realización a través de la educación. El liderazgo se prueba en situaciones complejas, en momentos difíciles o crítico. El caso de la educación de los sectores más pobres de América Latina, de acuerdo a investigaciones realizadas por OREALC-UNESCO las escuelas viven una situación crítica. Los índices de aprendizaje son mínimos, los niños, las niñas, los y las adolescentes suelen vivir en condiciones precarias, en muchas ocasiones con padres que se ven obligados a emigrar a la ciudad o a países extranjeros, circunstancias que no son ajenas a los estudiantes escolares y colegiales de esta provincia. (MEC).

En las referidas circunstancias los estudiantes viven bajo la creciente amenaza de la violencia que se expresa de múltiples formas, de tipo familiar, derivada de las tensiones sociales devenidas de la exclusión socio económica o de fenómenos tales como la habitualidad delictiva del entorno próximo. Ante estas condiciones directivos y profesores deben cumplir no solo con el cien por ciento de lo exigible, sino que deben ir más allá y dar más tiempo y esfuerzo para desde lo afectivo ayudar aprender a vivir a los estudiantes. La realización de la entrega al trabajo señalada no es factible sin una alta motivación de todos los integrantes de la institución educativa.

El liderazgo trata justamente de cómo lograr que una comunidad humana, una escuela, una empresa, una comuna o municipio, una nación, entregue sus mayores esfuerzos, no por coerción sino por convicción propia para lograr mejores y mayores niveles de vida.

La motivación y el compromiso son característicos del liderazgo, y este trata del arte de conducir a seres humanos hacia el futuro, a seres que somos lenguaje (mundos lingüísticos); acción y emoción. La pedagogía del liderazgo de instituciones educativas de la OREALC UNESCO se refiere al arte de conducir escuelas, colegios, liceos, centros educativos desde esas múltiples dimensiones de lo humano, hacia el futuro, y es lo que hace falta. (MEC).

#### **3.4.2. Competencias y dimensiones a evaluar en el desempeño directivo**

Toda la complejidad del proceso de dirección de las instituciones educativas se refleja en dos ámbitos, uno interno y otro externo. La evaluación al nivel directivo busca obtener información sobre el desempeño profesional del Rector y Vicerrector, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige. Para ello la evaluación debe llevarse por las siguientes dimensiones:

1. Competencias generales.
2. Competencias pedagógicas.
3. Competencias de liderazgo en la comunidad.

### **3.4.3. Competencia general:**

La autotutela es el primer elemento fundamental de todo directivo que busca ejercer un liderazgo efectivo, sobre todo con autoridad moral basada en el ejemplo. La transparencia y su percepción son fundamentales para llevar adelante el proceso de dirección, razón por la que su evaluación se torna irrenunciable.

Partiendo del ejemplo propio existe la posibilidad moral de exigir el cumplimiento al equipo docente de forma que la variable control administrativo permite mantener la atención sobre los objetivos institucionales implícitos en la planificación institucional. El ser eficiente en la gestión genera la sustentabilidad económica del proceso docente educativo de manera que finalmente los recursos son productivos y efectivos.

Desde los postulados de la Reforma del Ministerio de Educación ecuatoriano son 63 los procesos con los que al menos deben cumplir los directivos en general en las instituciones educativas que son:

1. Asistir puntualmente a la institución.
2. Faltar al trabajo solo en caso de extrema necesidad.
3. Rendir cuentas de su gestión a la comunidad educativa.
4. Hacer seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.
5. Exigir puntualidad en el trabajo al personal de la institución.
6. Controlar el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.
7. Estimular y sancionar al personal de acuerdo con las normas legales vigentes
8. Optimizar el uso de los recursos institucionales.
9. Delegar responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.
10. Delegar funciones de acuerdo con la norma legal vigente.
11. Determinar detalles del trabajo que delega.
12. Realizar seguimiento a las actividades que delega.
13. Transformar los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.

14. Identificar las fortalezas y debilidades del personal, para el mejoramiento de la gestión institucional.
15. Propiciar el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.
16. Planificar el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.
17. Planificar y coordinar el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.
18. Incentivar al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.
19. Propiciar la actualización permanente del personal de la institución.
20. Apoyar los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.
21. Propiciar el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.
22. Entregar periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio
23. Entregar oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.
24. Promover la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.
25. Realizar las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.
26. Liderar el Consejo Técnico.
27. Dar a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.
28. Organizar con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.
29. Supervisar con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.
30. Dirigir la conformación del Comité Central de Padres de Familia.
31. Supervisar la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.
32. Propiciar el cumplimiento de la Constitución y en particular del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.
33. Cumplir y hacer cumplir el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.

34. Coordinar la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.
35. Hacer cumplir el Manual de Convivencia Institucional.
36. Coordinar la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.
37. Organizar la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.
38. Tomar en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.
39. Jerarquizar los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.
40. Establecer objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.
41. Definir sus actividades con base en los objetivos propuestos.
42. Entregar oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.
43. Organizar la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.
44. Promover la investigación pedagógica.
45. Promover la innovación pedagógica.
46. Realizar contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico, de acuerdo a la Ley.
47. Planificar y programar la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.
48. Solicitar informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.
49. Buscar otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.
50. Aplicar normas legales presupuestarias, financieras y de compras públicas en el proceso de gestión.
51. Realizar arqueo de caja según lo prevén las normas correspondientes.
52. Determinar la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.
53. Aplicar procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.
54. Controlar adecuadamente el movimiento financiero de la institución.

55. Ser corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.
56. Rendir cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.
57. Coordinar 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.
58. Requerir a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.
59. Coordinar con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.
60. Informar sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.
61. Elaborar con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los profesores, de acuerdo con las necesidades de la institución.
62. Atender, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos
63. Actuar a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.

**Las Competencias Generales presentes aquí** son una taxonomía, que están basadas en los niveles de adquisición de las diferentes habilidades en el proceso de evolución profesional de los colaboradores de una empresa. El motivo fundamental para preferir este tipo de clasificación es que resulta altamente relevante a la hora de definir procesos de evaluación de potencial y de diseñar planes de desarrollo y, eventualmente, caminos de carrera individuales o colectivos para determinadas profesiones.

Competencias elementales: Se trata de aquellas de tipo más básico, de cuyo desarrollo, generalmente, se ocupan los procesos de enculturación básica y formación reglada en las sociedades desarrolladas y que resultan ANTECEDENTES para el posterior desarrollo profesional de un desempeño eficaz y eficiente.



Competencias de adaptación: Son aquellas competencias que resultan imprescindibles para la adaptación de un profesional a la vida de una organización estructurada y para desarrollarse en un carrera dentro de la misma, luego, sus capacidades potenciales obtienen desarrollo y oportunidad de ser puestas en práctica con éxito, posibilitando, además el desarrollo posterior de competencias más específicas.

Competencias operativas: Se trata de aquellas competencias relacionadas con el desempeño eficaz de los puestos de trabajo desde el punto de vista de una actuación personal, individual en los mismos. Son habilidades de eficacia y eficiencia operativa cuando el profesional trabaja en una tarea o en un proyecto personal e individual.

Competencias interpersonales: Se trata de aquellas que resultan relacionadas con el éxito en las tareas que suponen contacto interpersonal con otras personas para el correcto desempeño del puesto de trabajo. Generalmente, este tipo de habilidades están íntimamente implicadas con la eficiencia y la eficacia de los puestos de contacto social.

Competencias directivas: Nos referimos aquí a aquellas competencias que resultan imprescindibles para dirigir a otras personas dentro de la organización, orientando su desempeño en diferentes niveles o grados de supervisión o con distintos grados de responsabilidad.

Por cuestiones de practicidad y eficacia en la evaluación es conveniente determinar a lo sumo un máximo de doce competencias Generales o Genéricas en el cual se efectúe una revisión crítica de cada uno de los tipos que se incluyen a continuación y verificar el grado de congruencia que esta selección muestra con el tipo de y nivel de puesto de trabajo al que se refieren, así como también el rango de dispersión de sus actividades, el nivel de supervisión de los colaboradores y el grado de responsabilidad estratégica que la empresa le asigna. Así, no parecería muy adecuada una selección de competencias que contuviese, como grado final, una lista de competencias en las que ocho de las doce seleccionadas son de tipo

OPERATIVO cuando el trabajo fuera de dirección; de igual modo, para un puesto de trabajo de un “mando medio” no parecería muy congruente que entre las doce competencias seleccionadas parecieran nueve de carácter directivo.

#### **3.4.4. Evaluación del Desempeño Profesional Directivo**

##### **Introducción.**

La evaluación de las instituciones educativas públicas como un proceso de recolección, sistematización, análisis y calificación de la información sobre el desempeño y gestión de las instituciones públicas y/o los funcionarios en el cual se utilizan metodologías propias del evaluador. Desempeño es contribuir al mejoramiento de los establecimientos educacionales, a través del desarrollo profesional de los responsables de su gestión. Con ese fin, promueve al interior de las unidades escolares el fortalecimiento de competencias directivas requeridas para liderar procesos de gestión tendientes a asegurar condiciones institucionales para el logro y mejoras en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Debido a que el mejoramiento educativo es tarea fundamental de quienes tienen el rol de liderazgo al interior de los establecimientos escolares, la Evaluación del desempeño compromete a toda la totalidad de quienes tienen la responsabilidad por la conducción de los diversos procesos en la organización.

De esta manera participan de este proceso a todos los profesionales en educación que cumplen funciones de Docentes Directivos y Técnicos Pedagógicos en establecimientos fiscales, fisco misionales, particulares, municipales.

El punto de partida de la Evaluación de desempeño es la motivación de los propios directivos, por mejorar en forma permanente su liderazgo pedagógico. De acuerdo con ello, a principio de cada año escolar, sus necesidades e intenciones de desarrollo profesional y de la organización educativa se plasma en su acuerdo individual entre el propio director y los docentes.

Una vez que el acuerdo ha sido suscrito, las acciones requeridas para el cumplimiento de los compromisos adquiridos en un establecimiento educativo, guardando eficientemente las evidencias que den cuenta de avances o correctivos a tomarse.

Es necesario el análisis de resultados de cada año escolar para plantearse un plan de mejoramiento del desempeño docente y directivo siendo el departamento de Orientación, el Vicerrectorado y los diferentes grupos de trabajo; como por ejemplo, Jefes de Producción en el caso de los establecimientos de educación media.

Es importante partir del Proyecto Educativo Institucional (PEI) del establecimiento, así como el Plan Operativo Anual (POA), constituyen los referentes inmediatos para la formulación de los compromisos de Desempeño y Gestión.

En efecto, sólo si ambos tipos de instrumentos están relacionados a través de sus objetivos, la Evaluación de Desempeño podrá ayudar a los directivos a responder a la propuesta educacional del establecimiento y posibilitar la acción coordinada del conjunto de actores que componen la comunidad educativa.

Fueron investigados los siguientes estratos, para la evaluación docente: los mismos docentes, estudiantes, padres de familia y directivos. Para la evaluación de desempeño directivo: los mismos directivos, el Comité Central de Padre de Familia, Gobierno Estudiantil, Miembros del Consejo Directivo y Supervisor Administrativo.

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

Objetivo Institucional que guíe el proceso de desempeño.

Metas institucionales que den cuenta de procesos y resultados que se requieren para alcanzar el objetivo propuesto.

Aportes institucionales que son la contribución de cada docente directivo y/o Técnico Pedagógico al logro de las metas.

Metas de desarrollo profesional que den cuenta de las competencias que necesitan ser adquiridas o perfeccionadas para el cumplimiento de los aportes o metas institucionales.

Indicadores con sus correspondientes medios de verificación que permitan corroborar el nivel de logro de las metas suscritas tanto en el plano institucional como en el desarrollo profesional.

La suma de todos estos elementos permite configurar el del equipo directivo y técnico pedagógico en el marco del proceso de evaluación de desempeño.

### **3.4.5. Conceptos**

#### **3.4.5.1. Gestión de calidad**

Existen diferentes puntos de vista de lo que es realmente gestión de calidad, de esta manera tiene que ver con la organización interna que ejerce la determinación de los procesos productivos y de las características y cualidades de los productos, es decir es la gerencia o el manejo de los proceso productivos enfocada al mejoramiento continuo. (M.E.C, 2011)

#### **3.4.5.2. Evaluación desempeño directivo**

Alumnos y docentes son dos partes importantes en una institución educativa y en las dos secciones previas hemos estudiado como evaluar su aprendizaje y su desempeño respectivamente. Corresponde considerar otro elemento fundamental en una institución educativa: el personal directivo. (M.E.C, 2011)

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

En el presente proceso de evaluación participaran directivos con nombramiento fiscal que laboran en los establecimientos educativos fiscales, que tienen mínimo un año en sus labores. Además, se evaluarán los docentes que están en funciones de directivos por encargo mínimo un año.

Los cargos directivos a evaluarse son: Rector, Vicerrector, Inspector General, Subinspector, Director y Subdirector.

Se excluye de la evaluación a los directivos de: Educación Inicial, Educación Especial, Educación de Jóvenes y Adultos, Educación Artística.

La evaluación de docentes y directivos se calificará sobre cien puntos y tendrá dos componentes: la evaluación interna, que corresponde al cincuenta por ciento de la nota total y la evaluación externa, que equivale al cincuenta por ciento restantes.

Se aplicarán los siguientes instrumentos y pruebas de evaluación:

➤ **Evaluación interna directivos**

- ✓ Autoevaluación: 5%
- ✓ Evaluación por parte de asesor o auditor educativo: 15%
- ✓ Evaluación por parte de un representante del consejo Ejecutivo : 10%
- ✓ Evaluación por parte del Consejo Estudiantil y/ o representante de los estudiantes : 10%
- ✓ Evaluación por parte del Comité Central de Padres y madres de Familia: 10%

➤ **Evaluación externa directivos**

- ✓ Conocimientos específicos: 35%
- ✓ Legislación educativa y pública: 15%

### **3.4.6. Dimensiones que se evalúan a los directivos**

#### **Liderazgo**

Desde los comienzos de la historia han existido “líderes” un término de origen anglosajón que trae a la memoria nombres históricos como el de Moisés, Napoleón Bonaparte, Mao Tse – Tung, Mahatma Gandhi, John F. Kenedy, Winston Churchill o

más recientes la madre Teresa de Calcuta y Juan Pablo II. Se trata de personas que han sido capaces de arrastra a otros o que han influido en mayor o menor medida en sus vidas, en su comportamiento. El mismo término se puede utilizar para calificar a personas menos conocidas pero con especial capacidad de influencia.

El liderazgo ha sido posiblemente uno de los fenómenos que más interés ha despertado entre quienes se dedican a las ciencias del comportamiento de las organizaciones.

Desde muy temprano hasta el día de hoy, se entiende que ésta capacidad humana, que tiene mucho que ver con la motivación de otros, constituye uno d los pilares sobre los que se apoya la buena marcha y el gobierno de las organizaciones, e incluso de las civilizaciones como se desprende de las narraciones de los autores clásicos como Homero, Platón, Plutarco, o Julio César.

#### **3.4.7. Concepto tridimensional de liderazgo**

La capacidad de influencia de un líder puede estar apoyada sobre tres ámbitos o esferas y cada una de ellas explicaría, en mayor o menor medida, porque él líder es capaz de motivar, de conseguir adhesión y lealtad, porque es capaz de conseguir que otros hagan más de lo que pensaban que harían. (Bass, 1985)

La confianza en la dimensión científico –técnico del líder llevaría a la adhesión en la medida que el subordinado o el colaborador confía en sus habilidades y conocimientos del directivo, en su buen juicio. Por lo que un buen líder primeramente debe formarse en el aspecto técnico científico.

En el plano psico-afectivo, la confianza en el que el líder puede satisfacer las necesidades de autorrealización es la que llevaría al subordinado, o al colaborador, a excederse, a hacer más de lo que mandan los dictados del poder formal. Hacer el trabajo agradable es por tanto otro de los aspectos en los que (Bass, 1990)

Por último en el plano ético, la adhesión al líder estaría apoyada en la confianza del subordinado o colaborador en que quién le dirige o trabaja junto a él, le reconoce como persona, le respeta como tal, como a ser inteligente y libre, valioso a sí mismo, y por tanto velará por sus necesidades, por el logro de su desarrollo, de su excelencia humana. Y en éste sentido el líder es percibido como persona al servicio de los demás.

#### **3.4.7.1. Competencias gerenciales**

Cuando se analiza la misión específica de la organización, se puede afirmar que la calidad ética de una organización dependerá del grado en que considere la dimensión ética en la concepción de la misión específicamente interna y externa de una organización, en nuestro caso de la institución educativa. Las competencias gerenciales son una combinación de los conocimientos, destrezas, comportamientos y actitudes que necesita un gerente para ser eficaz en una amplia gama de labores gerenciales y en diversos entornos organizacionales.

Como se definió anteriormente la competencia es una característica subyacente de la personalidad que garantiza un desempeño exitoso en un puesto de trabajo.

La competencia tiene tres componentes: el saber hacer (conocimientos), el querer hacer (factores emocionales y motivacionales) y el poder hacer (factores situacionales y de estructura de la organización).

#### **3.4.7.2. Competencias de técnicas o de gestión:**

Las competencias de técnicas o de gestión están asociadas en el campo laboral con destrezas gerenciales y son básicamente procesos aprendidos a través de la formación regular y algunas experiencias ligadas a la conducción de organizaciones.

Son competencias con las que un gerente dirige una empresa, la dirección es la habilidad para analizar, planificar, organizar, sopesar cursos de acción, tomar decisiones y evaluar el logro de los objetivos, abarca temas como la dirección participativa, el aseguramiento de la calidad, el servicio al cliente, la implantación de

tecnología nueva, la compra de acciones por los empleados, el otorgamiento de incentivos y premios, promociones y ascensos, el cambio organizacional, el desarrollo de productos, entre otros, todos estos temas gerenciales tienen una cosa en común: deben ser dirigidos.

Las competencias técnicas comprenden conocer el manejo de personas, gestión del tiempo, manejo económico financiero, lectura e interpretación de información estadística y estados financieros, etiqueta personal y social, manejo del correo electrónico y software, efectuar coaching y mentoring y manejo de la prensa en los medios de comunicación social.

### **3.4.7.3. Competencias emocionales y sociales**

Son las habilidades adquiridas a lo largo de su vida social, son aprendidas y desarrolladas a través de la experiencia social, son básicas y necesarias para interactuar, influir, motivar, guiar y orientar a otras personas en diferentes escenarios y circunstancias.

Estas competencias también son llamadas interpersonales, son claves en las organizaciones para interactuar con otras personas, para trabajar en equipos, resolver conflictos y lograr resultados con y a través de otros, ejercer el liderazgo que implica la capacidad de comunicar efectivamente a los demás, generar motivación y compromiso, confrontar y manejar acertadamente las diferencias con otros, influir sobre los subordinados, colaterales y superiores.

También comprende poseer empatía, que es la capacidad de escuchar y comprender las preocupaciones, intereses y sentimientos de los otros y de responder a ello, sensibilidad para apreciar y respetar las diferencias y la diversidad que presentan las personas.



#### **3.4.7.4. Competencias cognitivas**

Las competencias cognitivas del ser humano en general son todas aquellas habilidades que le permiten aprehender, conocer, comprender, entender e interpretar la realidad circundante y aprender nuevas cosas. Las competencias cognitivas del gerente se refieren a aquellas habilidades que le permiten conocer, comprender y dirigir la organización de acuerdo a los objetivos establecidos.

El gerente o directivo es un trabajador basado en el conocimiento, es un trabajador cerebral y su trabajo esencial es pensar, se considera que un directivo debe ser un estudiante perpetuo ya que el flujo constante de información y las ideas cambiantes lo obligan a estudiar sin cesar. Lo que implica que las competencias cognitivas juegan un rol clave en las funciones del gerente.

El gerente como trabajador cerebral tiene como herramienta más importante a sus procesos cognitivos, siendo los más importantes los siguientes: el pensamiento analítico y sistemático, la prospectiva, la recopilación y sistematización de información, el establecer nexos y relaciones entre eventos diversos, el análisis y la síntesis, la ponderación de alternativas, la memorización de datos, cifras y rostros, el razonamiento lógico, analítico y matemático, la intuición, el cálculo matemático, la interpretación estadística, la elección de alternativas, etc.

Estas competencias le permitirán identificar, analizar y resolver problemas de todo tipo, tomar decisiones bajo condiciones de poca información o completa incertidumbre, analizar datos e información del mercado y de la propia empresa, incorporar nuevas ideas y conocimientos a la empresa, diseñar nuevos procesos, innovar productos o servicios, etc.

#### **3.4.7.5. Funciones directivas**

Un liderazgo firme y dirigido, con enfoque participativo y con reconocimiento académico de la comunidad, como plantea el Ministerio de Educación.

Así se distingue que las funciones que realizan el supervisor, inspector y directivos escolares son de diferente naturaleza:

- Administrativas
- Laborales y técnicas pedagógicas
- De información, comunicación y enlace
- De supervisión

Control y seguimiento de los estudiantes, los profesores y las escuelas

- Los directivos promueven la creación y el cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional (PEI)
- Los directivos generan altas expectativas entre los miembros de la comunidad educativa
- Los directivos ejercen un liderazgo compartido y flexible.
- Los directivos desarrollan un sistema de gestión de la información, evaluación y rendición social de cuentas.

### **Gestión pedagógica**

- Los directivos gestionan el currículo
- Los directivos garantizan que los planes educativos y programas sean de calidad y gestionen su implementación
- Los directivos organizan, orientan y lideran el trabajo técnico pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes. (LOEI, 2011)

### **Gestión del talento humano y recursos**

- Los directivos establecen condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal.
- Gestionan la obtención y distribución de recursos y el control de gastos.
- Promueven la optimización del uso y mantenimiento de los recursos.
- Se enmarcan en su gestión el cumplimiento de la normativa legal.
- Demuestran en su gestión una sólida formación profesional

### **Clima organizacional y convivencia escolar**

- Los directivos garantizan un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso con el proyecto educativo institucional
- Los directivos promueven la formación ciudadana e identidad nacional
- Los directivos fortalecen los lazos con la comunidad educativa
- Los directivos comprometen su labor a los principios y valores en el marco del buen vivir. (LOEI,2011)

## 4. METODOLOGÍA

### **Técnicas e instrumentos de investigación**

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

Entrevista a las máximas autoridades para socializar el proyecto de tesis y para conocer aspectos sobre evaluación educativa a nivel interno y externo.

**Observación** se realizó diferentes tipos de observación:

**Observación de campo**, porque se observó directamente la realidad en el momento mismo en el que ocurrió la clase.

La observación de la clase sirvió para dar confiabilidad, validez y comprobar que las afirmaciones de estudiantes, padres de familia, de docentes y directivos tienen su asidero.

Observación estructurada o controlada porque fue necesario instrumentos para medir la calidad de lo observado.

**Observación no participativa** porque el maestrante fue el único observador el que estudia al grupo permaneciendo separado de los demás.

**Observación individual** porque se realizó a cada uno de los docentes de manera individual.

Resultados de entrevistas, comentarios de reuniones, contacto interpersonal, documentos escritos, conductas a sucesos recogidos en notas de campo,

fotografías, grabaciones sobre contextos investigados, los objetos su distribución y uso, etc.

### **Encuesta**

Se realizó dos tipos de encuestas: a) uno para evaluar la calidad de desempeño docente se investigó al rector, vicerrector, docentes, inspectora general, coordinadores de área, estudiantes, y padres de familia

Instrumentos de evaluación del desempeño profesional docente

### **Autoevaluación**

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

#### **Dimensiones que se evaluaron:**

- 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) Relación con la comunidad.
- g) Clima de trabajo

### **Coevaluación**

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

#### **Dimensiones que se evaluaron:**

- a) Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas
- b) Cumplimiento de normas y reglamentos.
- c) Disposición al cambio en educación.
- d) Desarrollo emocional.

Evaluación por parte de los directivos: rector, vicerrector, miembros de Consejo Directivo.

**Objetivo:** Reflexionar sobre el desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula.

**Dimensiones que se evaluaron:**

- a) Sociabilidad pedagógica.
- b) Atención a estudiantes con necesidades especiales.
- c) Habilidades pedagógicas y didácticas.
- d) Aplicación de normas y reglamentos.
- e) Relación con la comunidad.

**Evaluación por parte de los estudiantes.**

**Objetivo:** Reflexionar sobre el desempeño en el aula con el fin de mejorar el desempeño docente, del aprendizaje de los estudiantes y las relaciones con la comunidad.

**Dimensiones que se evaluaron:**

- a) Habilidades pedagógicas y didácticas.
- b) habilidades de sociabilidad pedagógicas.
- c) Atención a los estudiantes con necesidades individuales.

**Evaluación por parte de los padres de familia**

**Objetivo:** Reflexionar sobre el desempeño con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

**Dimensiones que se evaluaron:**

- a) Relación con la comunidad.
- b) Normas y reglamentos.
- c) Atención a estudiantes con necesidades especiales.

## **Observación de la clase**

**Objetivo:** Reflexionar sobre el desarrollo del desempeño con el fin de mejorar la práctica en el aula.

- a) Actividades iniciales.
- b) Proceso de enseñanza – aprendizaje.
- c) Ambiente en el aula.

Valoración del desempeño profesional directivo: rectora, vicerrector, miembros del Consejo Directivo.

## **Autoevaluación del rector**

**Objetivo:** Obtener información sobre el desempeño profesional de la Rectora, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.

### **Dimensiones que se evaluaron:**

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

## **Diseño y Procedimiento**

La evaluación educativa está inmersa en la investigación socio educativa por pertenecer a un nivel social, institucional, psicológico, pedagógico. Además la educación está enmarcada dentro de los paradigmas cuantitativos, cualitativos y crítico.

Requiere de métodos meta-teóricos, empírico experimental.

Método teórico porque es inductivo- deductivo, analítico-sintético, hipotético-demostrativo. histórico-lógico, moderativo, sistémico, triangulación.

Método empírico porque recurre a la observación, medición, recolección de información, experimental, estudio de caso, etnográfico, investigación acción.

Además las técnicas utilizadas fueron la entrevista, observación, encuestas, cuestionarios, criterios de expertos, revisión documental.

Para el desarrollo de la investigación fue necesario en primer lugar un análisis detallado del proyecto que fue difundido a todos los maestrantes por medio de las asesorías virtuales y asesorías presenciales.

Luego se buscó la institución educativa idónea para el efecto. Seguidamente el análisis de los instrumentos de evaluación buscando la sustentación para la socialización.

Después de la socialización se realizó el cronograma de intervención, lo que involucró tener listos todos los instrumentos de evaluación para su aplicación. Al mismo tiempo la agenda para tomar apuntes sobre los avances, observaciones, puntos positivos, negativos, etc.

Para concluir con el levantamiento de información se procedió a la verificación y validación de todos los instrumentos para tarjar la información recibida.

Es necesario destacar que en el proceso de levantamiento de información hubo encuestas que se anularon porque no fueron contestadas en su totalidad o por tener dos o tres respuestas señaladas en el mismo indicador.

Luego en el procesamiento de datos fue necesaria la conversión de datos en material de análisis, tanto datos individuales como de grupos; se utilizó el análisis cuantitativo y cualitativo para sacar conclusiones valederas.

Una vez terminado el análisis se procedió a elaborar el proyecto de mejoramiento educativo y finalmente la estructuración del informe o tesis.

### **Comprobación de supuestos**

En el Colegio Nulti de Básica y Bachillerato de sección diurna Parroquia Nulti siendo una de las instituciones que viene prestando servicio desde hace algunos años, a



pesar de brindar una educación basado en el fortalecimiento de valores no ha incrementado su alumnado, esto da la pauta sobre la falta de compromiso de sus autoridades, de docentes y de toda la comunidad en general para plantearse nuevos horizontes de progreso y trabajo.

La institución cuenta con todos los espacios para el correcto desenvolvimiento académico, cuenta con: talleres, proyectos productivos, trabajo con la comunidad, asistencia a padres de familia, grupos de jóvenes que se encargan del fortalecimiento y enseñanza en valores.

En base a la investigación realizada se puede verificar que los supuestos tienen su asidero en la falta de puesta en práctica de conocimientos adquiridos en las capacitaciones que promueve el Ministerio de Educación y los cursos a nivel local; muchas veces los docentes y directivos se preparan para pasar las evaluaciones, razón por la cual se ha detectado falencias en el uso de recursos adecuados para el fortalecimiento del proceso de enseñanza aprendizaje.

El Establecimiento a pesar de estar ubicado un rango excelente, tiene falencias de tipo tecnológico, estratégico, actitudinal, procedimental y hasta ético, pues se está siguiendo un seguimiento minucioso al aspecto social, cultural, metodológico y actitudinal se evidencia falta de compromiso con la gestión administrativa, motivacional, actualización técnico –científico.

La institución posee una excelente infraestructura física, pero eso no es la única garantía para el éxito del conocimiento es necesario tener una excelente infraestructura, pero más necesario es tener los recursos humanos idóneos para el proceso, porque las exigencias de la ciencia y tecnología hace que sociedad avance a pasos agigantados y es necesario prepararse para el cambio.

Finalmente para alcanzar los estándares de calidad en las instituciones se requiere primero un cambio de mentalidad, de autoeducación, de cooperación, de disciplina, de responsabilidad con los entes que se están formando, por ello los avances deben engloban tecnológicamente al ser humano en todos los aspectos y los centros

educativos deben estar preparados para asumir el reto y ser el lugar donde se propicia la actividad mental, principio del cambio sociológico, en este sentido, el profesor debe preguntarse y experimentar sobre las posibilidades educativas de dichos avances.

Supone una voluntad decidida de la Administración Educativa que debe tener una visión global del fenómeno y apostar por una política de formación del profesorado e innovación educativa que permita dotar a los centros de los recursos materiales y humanos adecuados y propiciar una adecuada organización escolar que favorezca el uso didáctico de dichos medios.

La institución, debe aprovechar las corrientes de cambio que el Estado está ofreciendo por lo tanto la capacidad de interpretar los estilos motivacionales, y un acabado manejo de los tipos de motivación, permitirán contar con diferentes propuestas que motiven a los adolescentes para que se comprometan con la educación que se les brinda, e invitarlos a que sean ellos los constructores de su propio proyecto de vida.

## 5. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

### 5.1. Resultados

**Tabla 1**  
**AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES SOBRE 10 PUNTOS**  
**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0,23	1,751	20	1,982	0,099
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0,05	0,39	1,442	20	1,878	0,094
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0,026	0	0,23	1,648	20	1,905	0,095
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,46	1,442	20	1,904	0,095
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0,31	1,545	20	1,853	0,093
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0,05	0,39	1,442	20	1,878	0,094
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0,052	0,15	0,46	0,927	20	1,594	0,080
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	12,994	<b>0,650</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes

**Elaboración:** Juanita Vanegas

El presente documento deja entrever, que los docentes poseen las características y cualidades requeridas para llevar a cabo las funciones a ellos encomendadas, pues según reflejan los resultados, la sociabilidad pedagógica, es aplicada frecuentemente en un 22% y siempre en un 71%; es visible que los porcentajes en el rango de nunca, rara vez y algunas veces, son muy bajos a diferencia de los valores emitidos en frecuentemente y siempre, que se hacen presentes en una equivalencia mayor, ello confirma que los docentes de la institución investigada, fomentan el respeto, la autodisciplina, la inclusión, pero sobre todo el tratar a los estudiantes como personas.

**Tabla 2**

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS 4,23 pts	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0,1	0,62	1,03	20	1,748	0,087
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,026	0,05	0,46	1,236	20	1,775	0,089
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,46	1,442	20	1,904	0,095
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	0,69	1,133	20	1,826	0,091
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,15	1,854	20	2,008	0,100
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0,05	0,46	1,339	20	1,852	0,093
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	1,08	0,618	20	1,696	0,085
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0,05	0,39	1,442	20	1,878	0,094
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0,05	0,15	1,751	20	1,956	0,098
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0,39	1,545	20	1,93	0,097
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0,1	0,54	1,133	20	1,774	0,089
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	0,69	1,133	20	1,826	0,091
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0	0,62	1,236	20	1,852	0,093
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0,05	0,62	1,133	20	1,8	0,090
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,31	1,648	20	1,956	0,098
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0,54	1,339	20	1,878	0,094
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0,1	0,85	0,721	20	1,67	0,084

2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0,026	0	0,54	1,236	20	1,801	0,090
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0,62	1,236	20	1,852	0,093
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0,15	0,54	1,03	20	1,722	0,086
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,1	0,62	1,03	20	1,748	0,087
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,026	0,15	0,54	0,927	20	1,645	0,082
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0,05	0,39	1,442	20	1,878	0,094
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0	0,23	1,751	20	1,982	0,099
2.24.2. Sintetizar	0	0	0,05	0,54	1,236	20	1,826	0,091
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0	0,39	1,545	20	1,93	0,097
2.24.4. Observar.	0	0	0	0,15	1,854	20	2,008	0,100
2.24.5. Descubrir.	0	0,026	0,1	0,23	1,442	20	1,801	0,090
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0,05	0,69	1,03	20	1,774	0,089
2.24.7. Argumentar.	0	0	0,15	0,23	1,442	20	1,826	0,091
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0,05	0,69	1,03	20	1,774	0,089
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0,1	0,31	1,442	20	1,852	0,093
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0,05	0,23	1,648	20	1,93	0,097
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0,1	0,15	1,648	20	1,904	0,095
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0,31	1,648	20	1,956	0,098
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0,15	1,854	20	2,008	0,100
2.24.14. Consensuar.	0	0	0,05	0,46	1,339	20	1,852	0,093
2.24.15. Socializar.	0	0	0,05	0,31	1,545	20	1,904	0,095
2.24.16. Concluir.	0	0	0,05	0,31	1,545	20	1,904	0,095
2.24.17. Generalizar.	0	0	0,05	0,54	1,236	20	1,826	0,091
2.24.18. Preservar.	0	0	0,05	0,54	1,236	20	1,826	0,091
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	75,858	<b>3,793</b>

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Juanita Vanegas

Análisis, sobre un porcentaje de 4.23 puntos, los docentes se autoevalúan con un total de 3.793, con lo cual son considerados como excelentes en esta dimensión, lo que indica que poseen y desarrollan en sus estudiantes habilidades pedagógicas, cognoscitivas y motrices que permitan el razonamiento, el pensamiento crítico y la reflexión, y lo expresan frecuentemente en un 29% y siempre en un 65%; los presentes resultados invitan a cada uno de los docente autoevaluados, a mantenerse en la línea de la investigación constante, la responsabilidad, al

planificar, evaluar y entregar a tiempo los resultados que permitirán efectuar una re planificación de los temas tratados, lo cual irá en pro de la comunidad educativa.

**TABLA 3**

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCEN TES	VALORACIÓ N TOTAL	VALORA CIÓN PROME DIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0,23	1,751	20	1,982	0,099
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0,85	0,927	20	1,774	0,089
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0,05	0,31	1,545	20	1,904	0,095
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0,62	1,236	20	1,852	0,093
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0,39	1,545	20	1,93	0,097
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0,2	0,62	0,824	20	1,644	0,082
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	0,1	0,69	0,927	20	1,722	0,086
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0,05	0,46	1,339	20	1,852	0,093
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0,026	0,15	0,62	0,824	20	1,619	0,081
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,31	1,648	20	1,956	0,098
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,15	1,854	20	2,008	0,100
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	20,243	<b>1,012</b>

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Juanita Vanegas

La presente dimensión refleja que los docentes de la unidad educativa investigada, emocionalmente se sienten identificados en la profesión por ellos escogida, y a gusto en su lugar de trabajo, puesto que existe, frecuentemente en un 31% y siempre en un 63%; estos porcentajes hablan a favor de la gestión directiva, pues se da a conocer que trabajan en función de la salud emocional del cuerpo docente.

**Tabla 4**

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,026	0,1	0,62	0,927	20	1,671	0,084
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0,052	0,15	0,54	0,721	20	1,465	0,073
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0,026	0,1	0,62	0,927	20	1,671	0,084
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0,026	0,1	0,46	1,133	20	1,723	0,086
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,026	0,2	0,54	0,824	20	1,593	0,080
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,26	0,54	0,824	20	1,618	0,081
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0,026	0,1	0,92	0,515	20	1,567	0,078
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,1	0,69	0,927	20	1,722	0,086
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos	0	0	0,15	0,77	0,721	20	1,644	0,082
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante	0	0,026	0,2	0,62	0,721	20	1,567	0,078
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	16,241	<b>0,812</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes

**Elaboración:** Juanita Vanegas

En cuanto a la atención a estudiantes con necesidades especiales, los docentes lo realizan, algunas veces en un 15%, frecuentemente en un 40% y siempre en un 40%, esto permite visualizar que los docentes están conscientes de la gran importancia que tiene el atender a los estudiantes individualmente en cada una de sus necesidades, formando parte integral de su aprendizaje.

**Tabla 5**

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0	0,31	1,545	20	1,853	0,093
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.	0	0,026	0	0,15	1,751	20	1,931	0,097
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0,05	0,08	1,854	20	1,982	0,099
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,15	1,854	20	2,008	0,100
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,23	1,751	20	1,982	0,099
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0,23	1,751	20	1,982	0,099
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0,23	1,751	20	1,982	0,099
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0,39	1,545	20	1,93	0,097
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0,31	1,648	20	1,956	0,098
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,026	0	0	1,957	20	1,983	0,099
<b>TOTAL</b>	-- -	---	---	---	---	---	19,589	<b>0,979</b>

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Juanita Vanegas

De acuerdo los resultados reflejados, al referirse a la aplicación de normas y reglamentos, los docentes afirman que dan cumplimiento a cada una de las disposiciones institucionales en el momento oportuno, pues al aplicar el reglamento interno, planificar y entregar a tiempo cada uno de los requerimientos y faltar sólo cuando es estrictamente necesario, contribuye al engrandecimiento institucional.



**Tabla 6**

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0,05	0,77	0,927	20	1,748	0,087
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,026	0,15	0,39	1,133	20	1,697	0,085
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0	0,46	1,442	20	1,904	0,095
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,1	0,54	1,133	20	1,774	0,089
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0,1	0,62	1,03	20	1,748	0,087
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	0,46	1,442	20	1,904	0,095
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0,23	1,751	20	1,982	0,099
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0,54	1,339	20	1,878	0,094
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0,1	0,54	1,133	20	1,774	0,089
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	16,409	<b>0,820</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes

**Elaboración:** Juanita Vanegas

Las relaciones con la comunidad es un tema que no debe estar aislado del quehacer educativo, por ello los docentes afirman que se sienten a gusto, se observa que frecuentemente un 33% y siempre en un 61%; dichos valores ponen de manifiesto que en labora un equipo humano que se inter relaciona con la comunidad educativa, lo cual es saludable, pues el hecho de compartir decisiones, por muy pequeñas que éstas sean, hacen sentir bien a estudiantes, padres de familia autoridades y demás miembros de la comunidad.

**Tabla 7**

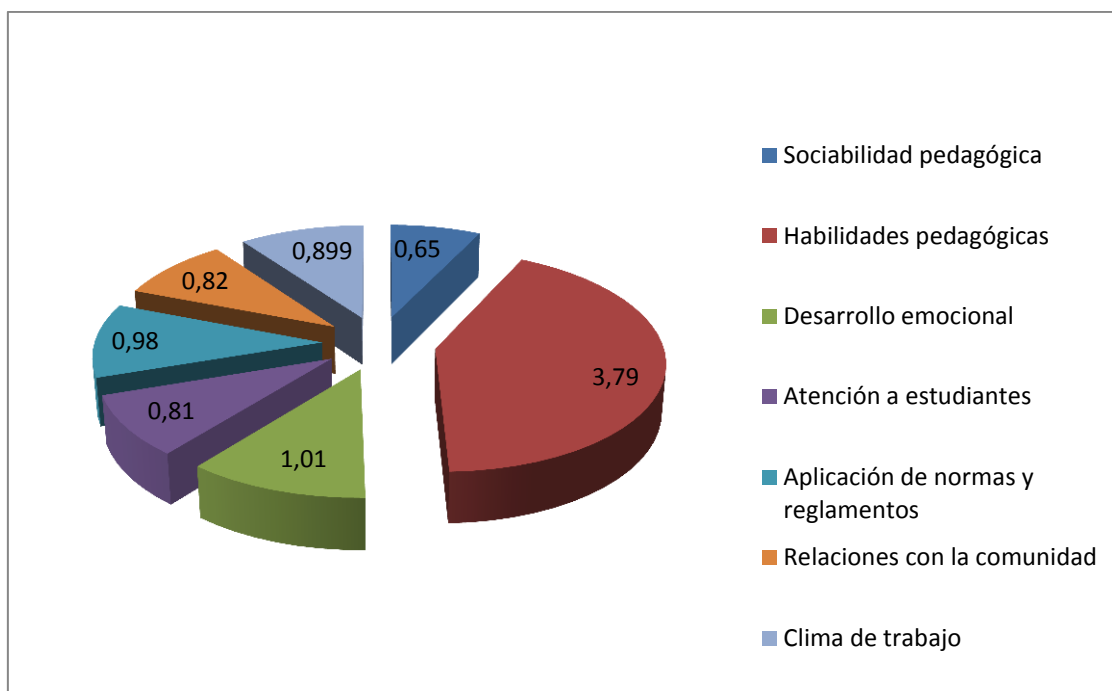
7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0	0,08	1,957	20	2,034	0,102
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0,05	0,54	1,236	20	1,826	0,091
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0	0,77	1,03	20	1,8	0,090
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0,92	1,854	20	2,778	0,139
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,39	1,545	20	1,93	0,097
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0,31	1,648	20	1,956	0,098
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0,026	0	0,39	1,339	20	1,75	0,088
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0,31	1,648	20	1,956	0,098
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0,31	1,648	20	1,956	0,098
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	17,986	<b>0,899</b>
				<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>				<b>8,962</b>

**Fuente: Encuesta a docentes**

**Elaboración: Juanita Vanegas**

Mantener un clima de trabajo armónico es menester pues ello refleja profesionalismo, eficiencia y eficacia, lo cual en se pone de manifiesto en lo expresado, algunas veces en un 11%, frecuentemente en un 27% y siempre en un 70%; resultados que dejan en claro que este equipo de trabajo está dispuesto al cambio, que comparte inquietudes, conocimientos y estrategias, factores que contribuyen en un buen clima de trabajo.

## RESUMEN DE LA AUTOEVALUACIÓN DEL DOCENTE



## ANÁLISIS DE LAS 7 TABLAS DE AUTOEVALUACIÓN DOCENTE

Para conseguir una auto evaluación objetiva por parte del docente, éste debe tener autonomía intelectual y capacidad de autocrítica sobre su desempeño docente, pues bajo esta perspectiva se evita que al auto examinarse y calificar su función caiga en la búsqueda de la autocomplacencia, o que mire a las exigencias como seguimiento espionaje, en esta pequeña investigación de los 7 parámetros que se autocalifico tiene un resultado de **8,962/10**, que lo sitúa en un puntaje de muy bueno, estamos viendo que dentro del plan decenal están las evaluaciones a todos los ámbitos y para contribuir con la mejora de la calidad de las instituciones de educación Nulti se necesita tener claro las leyes y reglamentos con la finalidad de evaluar, autoevaluarme y dejar que me coevaluen sea fruto de una decisión participativa y no algo impuesto, en mi caso los compañeros lo miraron como un entrenamiento para familiarizarse con las evaluaciones sean estas internas o externas.

El desarrollo académico del docente necesita de un modelo de evaluación para el desempeño enmarcado en la realidad institucional, como en esta investigación se

plantea una evaluación pertinente con el modelo educativo que está en vigencia bajo la observancia de ciertas reglas.

## COEVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE COORDINADORES DE ÁREA

Tabla 8

### COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,48	1,92	2,89	9,625	14	14,92	0,298
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	1,92	2,89	11,55	14	16,36	0,327
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0,96	4,335	11,55	14	16,85	0,337
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,48	0,96	2,89	11,55	14	15,88	0,318
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,96	1,445	15,4	14	17,81	0,356
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	1,92	1,445	13,475	14	16,84	0,337
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0,96	4,335	11,55	50	16,85	0,337
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0,96	0,96	4,335	7,700	50	13,955	0,279
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,48	1,92	2,89	9,625	14	14,92	0,298
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	144,4	<b>2,887</b>

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Juanita Vanegas

El plan operativo anual es desarrollado por una comisión con profesores con vasta experiencia, en pocas ocasiones utilizan los medios de comunicación e información para realizar sus clases, pero cabe señalar que siempre utilizan información actualizada, su calificación de 2,88% lo hace ver como un docente rutinario tradicionalista.

**Tabla 9**

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)						TOTAL	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	0	0,96	1,445	15,4	14	17,81	0,356
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,96	2,89	13,475	14	17,33	0,347
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0,48	0,96	2,89	11,55	14	15,88	0,318
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0,48	0,96	2,89	11,55	14	15,880	0,318
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0,48	1,92	2,89	9,625	14	14,92	0,298
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	81,81	<b>1,636</b>

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Juanita Vanegas

Existe un reglamento interno básico que únicamente regula los modales que deben tener tanto profesores como alumnos, los docentes no planifican actividades con los padres de familia más si realizan actividades con los estudiantes, trabaja estrictamente pegado a la norma y ello también ha hecho que el docente no sea creativo en cuanto a salir de ese marco legal

**Tabla 10**

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)						TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0,96	0,96	2,89	9,625	14	14,44	0,289
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0,96	1,445	15,4	14	17,81	0,356
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0,96	0,96	4,335	7,7	14	13,96	0,279
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0,96	0,96	4,335	7,7	14	13,96	0,279
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	60,15	<b>1,203</b>

Fuente: encuesta a docentes

Elaborado por: Juanita Vanegas

En muy pocas ocasiones se sugiere nuevos métodos de trabajo pues los docentes se sienten cómodos con la enseñanza que actualmente imparten, el 1,20% de su calificación es un puntaje que no dice de verdad que él esté dispuesto a un cambio.

**Tabla 11**

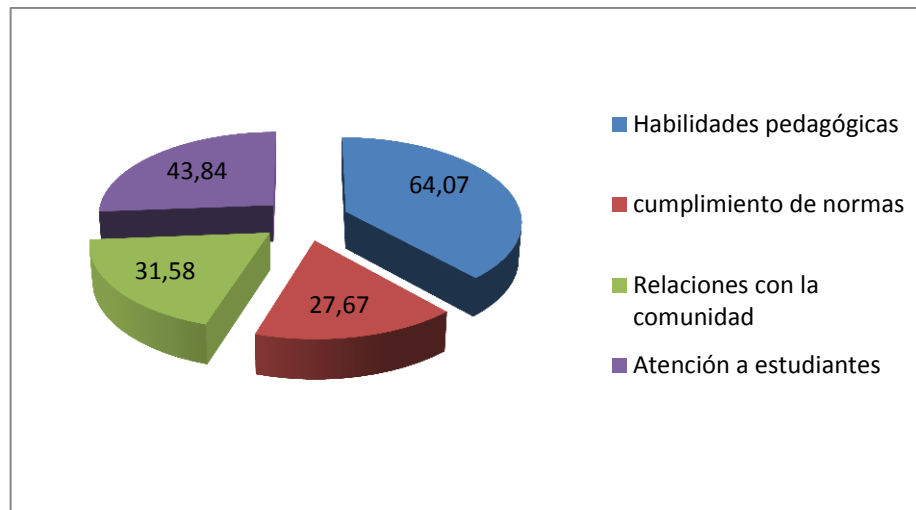
4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)						TOTAL (50 cuestionarios )	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0,48	0,96	4,335	9,625	14	15,4	0,308
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	1,92	2,89	11,55	14	16,36	0,327
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0,96	0,96	2,89	9,625	14	14,44	0,289
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0,96	0,96	4,335	7,7	14	13,96	0,279
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0,96	0,96	4,335	7,700	14	13,96	0,279
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0,96	1,92	4,335	5,775	14	12,99	0,260
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0,48	0,96	4,335	7,700	14	13,48	0,270
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0,96	0,96	4,335	7,700	14	13,96	0,279
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	#####	<b>2,291</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>								<b>8,017</b>

**Fuente: encuesta a docentes**

**Elaborado por: Juanita Vanegas**

Los docentes investigados tratan con cordialidad a sus compañeros lo que incide en que exista un respeto óptimo entre los mismos y por ende no exista discriminación y no se obvian las ideas y opiniones ajenas, por otra parte los docentes se sienten gratificados al tener una relación afectiva con los estudiantes.

## RESUMEN DE LA COEVALUACIÓN DEL DOCENTE



### ANÁLISIS

La calificación que obtiene de sus compañeros los maestros es muy buena 8,017% mi apreciación es que la Coevaluación consiste en evaluar el desempeño de un docente a través de sus propios compañeros. Esta es una forma innovadora de evaluar, la cual tiene por meta involucrar a todos los maestros en la evaluación de del desempeño docente y con ello proporcionar retroalimentación a sus compañeros y, por tanto, ser un factor para la mejora de la calidad del aprendizaje.” El uso de la coevaluación anima a que los actores sean estos maestros, directivos o estudiantes se sientan parte de una comunidad de aprendizaje e invita a que participen en los aspectos claves del proceso educativo, haciendo juicios críticos acerca del trabajo de sus compañeros.”(MEC 2011). La evaluación les proporciona a los docentes información importante sobre la utilidad o eficacia de las estrategias de enseñanza propuestas en clase. Tal información es relevante para decidir sobre el grado eficacia de distintos aspectos relacionados con la enseñanza: el arreglo didáctico, las condiciones motivacionales, el clima socio afectivo existente en el aula, la naturaleza y adecuación de la relación docente – alumno, en función, claro está, de las metas educativas que se persiguen.

**Tabla 12.**

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR, (10 PUNTOS):  
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					Total docentes.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
<b>1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PUNTOS)</b>						20		
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0,00	0,67	0,00	3,32	4,43	20	8,41%	0,22
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0,00	1,33	1,78	0,66	0,00	20	3,77%	0,10
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0,00	0,00	3,55	0,66	2,66	20	6,87%	0,18
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0,00	1,33	0,00	1,33	4,43	20	7,08%	0,18
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0,00	0,00	2,66	0,00	6,20	20	8,86%	0,23
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0,00	0,67	2,66	1,99	0,89	20	6,20%	0,16
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0,00	0,89	3,11	1,33	0,00	20	5,32%	0,14
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0,00	1,11	2,66	0,66	0,00	20	4,44%	0,11
<b>TOTAL</b>						<b>20</b>	<b>50,95%</b>	<b>1,31</b>

Fuente: Encuesta al Rector del colegio

Elaboración: Juanita Vanegas

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En Sociabilidad Pedagógica los docentes alcanzan una calificación de 1,31 centésimas de punto, de 2,35 centésimas de punto, logrando una valoración de buena, porque toman en cuenta las opiniones, sugerencias y criterios de los estudiantes, ejemplificando los temas y adecuándolo a su contexto.



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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOT AL DOC.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		20	TOTAL
<b>2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES ( 2.06 PUNTOS)</b>								
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0,00	0,67	0,00	1,33	7,08	20	9,07%	0,23
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0,00	0,67	3,55	1,33	0,00	20	5,54%	0,14
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0,00	2,00	1,33	0,66	0,00	20	3,99%	0,10
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0,00	0,00	0,89	0,00	5,31	20	6,20%	0,16
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0,00	1,78	1,78	0,00	0,00	20	3,55%	0,09
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0,00	0,67	0,00	5,97	0,00	20	6,63%	0,17
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0,00	0,44	0,00	1,33	7,08	20	8,8%5	0,23
<b>TOTAL</b>						<b>20</b>	<b>43,84%</b>	<b>1,12</b>

**Fuente: Encuesta al Rector**

**Elaborado: Juanita Vanegas**

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Los docentes en la Atención a los Estudiantes con Necesidades Individuales obtienen una calificación de 1,12 centésimas de punto, de un total de 2,06 centésimas de punto alcanzando una valoración de buena porque colaboran activamente en las tareas extracurriculares cuando se los requiera, propician el respeto y la no discriminación a las personas con capacidades diferentes, permitiendo que todos los alumnos se integren espontáneamente al trabajo.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOT AL DOC.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		20	TOTAL
<b>3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS ( 2.94 PUNTOS)</b>								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0,00	0,00	0,44	5,30	3,54	20	9,29%	0,24
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0,00	0,44	0,59	1,99	2,95	20	5,98%	0,15
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0,00	0,67	0,59	0,66	5,90	20	7,82%	0,20
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0,00	0,22	0,89	6,63	0,00	20	7,74%	0,20
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0,00	0,89	1,33	0,66	0,00	20	2,88%	0,07
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0,00	1,55	2,66	0,00	0,00	20	4,22%	0,11
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0,00	0,15	1,78	1,33	5,61	20	8,86%	0,23
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0,00	1,78	1,78	0,00	0,00	20	3,55%	0,09
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0,00	0,67	0,44	2,65	4,43	20	8,19%	0,21
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0,00	0,44	4,44	0,66	0,00	20	5,55%	0,14
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	<b>20</b>	<b>64,07%</b>	<b>1,64</b>

Fuente: Encuesta al Rector  
Elaboración: Juanita Vanegas

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En Habilidades Pedagógicas y Didácticas los profesores alcanzan una calificación de 1,64 de centésima de punto de un total de 2,94 centésimas de punto, con una valoración de bueno porque se mantienen actualizados de acuerdo a la tecnología actual, siendo responsables con su tarea educativa, preparando sus clases en función de las necesidades de los educandos enmarcados en el currículo nacional.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOT AL DOC	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		20	TOTAL
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0,00	0,22	4,44	1,33	0,00	20	5,99%	0,15
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0,00	2,22	0,44	0,00	1,77	20	4,43%	0,11
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0,00	0,22	1,78	0,66	0,00	20	2,66%	0,07
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0,00	0,67	1,78	2,65	0,00	20	5,09%	0,13
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0,00	0,00	1,33	2,21	5,90	20	9,44%	0,24
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	<b>20</b>	<b>27,62%</b>	<b>0,71</b>

Fuente: Encuesta al Rector

Elaboración: Juanita Vanegas

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los directivos al evaluar a los docentes en la dimensión de Aplicación de Normas y Reglamentos le dan una calificación de 0,71 centésimas de punto de 1,47 centésimas de punto, consignándoles una valoración de mejorable, porque falta aplicar el reglamento interno de la institución, ser puntuales en todas las actividades que realizan.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL DOC.	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
<b>5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PUNTOS)</b>						<b>20</b>		
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0,00	0,67	2,22	1,11	2,07	20	6,06%	0,16
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0,00	0,00	1,33	1,99	5,31	20	8,63%	0,22
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0,00	0,44	0,30	0,88	6,20	20	7,82%	0,20
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0,00	0,37	1,33	0,00	7,38	20	9,08%	0,23
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	<b>20</b>	<b>31,58%</b>	<b>0,81</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>								<b>5,59</b>

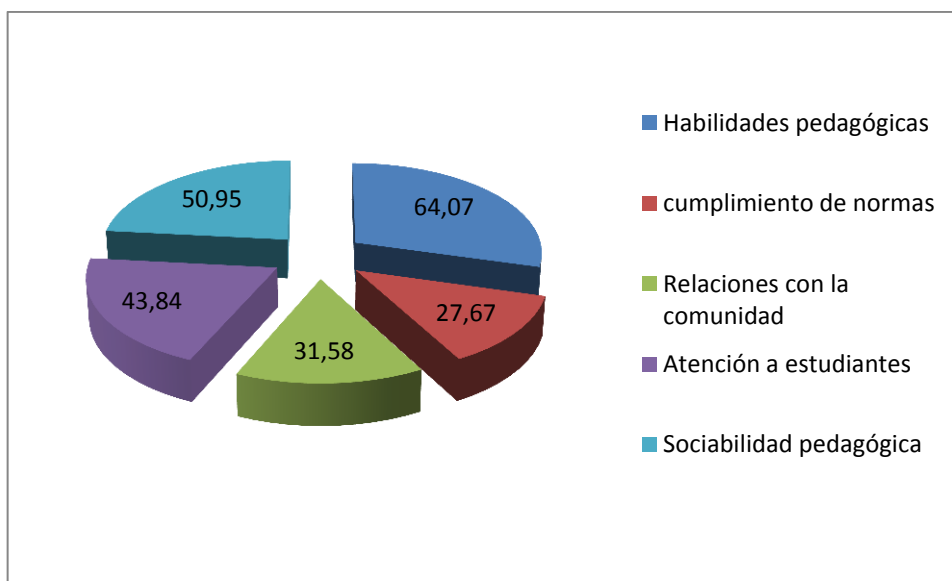
Fuente: Encuesta al Rector

Elaboración: Juanita Vanegas

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los docentes en Relaciones con la Comunidad alcanzan una calificación de 0,81 centésimas de punto de 1,18 centésimas de punto, obteniendo una valoración de bueno porque participan en las actividades de la institución relacionada con el desarrollo integral de la comunidad, programando actividades en beneficio de la misma. Y en la evaluación de todas las dimensiones de este aspecto los profesores obtienen una calificación de 5,59 centésimas de punto de un total de 10 puntos con una valoración de buena.

## RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DOCENTE POR EL RECTOR



### ANÁLISIS

La autoridad es la persona idónea para evaluar a sus dirigidos con fines de mejorar todos por ello la calificación es de 5,59 % que dice de alguna manera se están detectando algunas falencias, se espera que la evaluación al docentes por parte del directivo docentes, se haga parte de una cultura de la evaluación, capaz de generar cambios positivos en los procesos educativos. Sólo así podrá proporcionar información valiosa para que las instituciones fortalezcan su gestión con planes de mejoramiento ajustados a sus particularidades, y no se mire a esta evaluación como seguimiento o revanchismo entre compañeros.

**Tabla 17.**  
**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES:**  
**HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS. (24 PTOS)**

<b>HABILIDADES PEDAGÓGICAS (10.97 PTOS)</b>	1	2	3	4	5		TOTAL	
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	9	31	67	257	15	364,516	0,527
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	10	21	53	293	15	377,047	0,545
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	9	21	140	163	15	323,484	0,467
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	7	20	72	291	15	390,243	0,564
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	14	17	84	219	15	334,131	0,483
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	12	36	120	172	15	339,248	0,490
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	15	21	124	132	15	292,413	0,423
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	4	26	106	250	15	386,274	0,558
1.8.2. Sintetizar.	0	16	43	69	206	15	334,825	0,484
1.8.3. Reflexionar.	0	14	31	106	196	15	347,316	0,502
1.8.4. Observar.	0	12	39	65	151	15	267,161	0,386
1.8.5. Descubrir.	0	15	34	86	182	15	318,004	0,460
1.8.6. Redactar con claridad.	0	15	36	97	149	15	297,153	0,429
1.8.7. Escribir correctamente.	0	10	31	133	147	15	321,062	0,464
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	11	19	52	221	15	303,244	0,438
<b>TOTAL</b>							<b>4.996,1</b>	<b>7,220</b>

Fuente: Encuesta a los estudiantes

Elaboración: Juanita Vanegas

**Tabla 18**

<b>2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)</b>						DOCE	VALOR	PROM
	1	2	3	4	5	NTES	ACIÓN	EDIO
El docente:							TOTAL	
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	12	25	61	263	15	361,26	0,522
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	7	25	64	265	15	361,10	0,522
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	10	39	120	159	15	329,30	0,476
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	13	28	56	257	15	354,74	0,513
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	70	17	42	86	158	15	373,59	0,540
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	16	54	145	143	15	357,99	0,517
<b>TOTAL</b>							<b>2.137,97</b>	<b>3,090</b>

Fuente: Encuesta a los estudiantes

Elaboración: Juanita Vanegas

**Tabla 19**

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	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	16	78	64	130	15	157,500	0,228
3.2.Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	9	71	87	93	15	260,912	0,377
3.3.Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	10	20	70	253	15	352,336	0,509
3.4.Envía tareas extras a la casa.	0	13	18	135	189	15	356,035	0,515
3.5.Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	17	19	97	179	15	312,329	0,451
3.6.Agrupar a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	15	18	48	189	15	270,357	0,391
3.7.Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	9	29	106	177	15	321,603	0,465
<b>TOTAL</b>							<b>2.031,07</b>	<b>2,935</b>

Fuente: Encuesta a los estudiantes

Elaboración: Juanita Vanegas

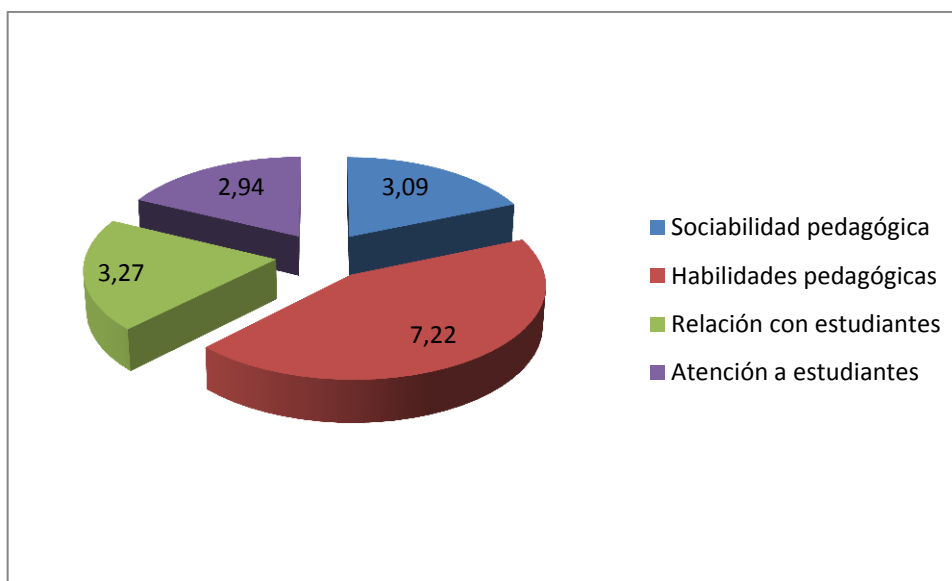
**Tabla 20**

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)						TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1.Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	16	31	58	267	15	371,02	0,536
4.2.Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	10	21	80	272	15	382,68	0,553
4.3.Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	12	19	52	310	15	393,68	0,569
4.4.Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	7	35	54	265	15	362,13	0,523
4.5.Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	12	19	83	253	15	367,41	0,531
4.6.Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	15	20	52	298	15	385,27	0,557
<b>TOTAL</b>							<b>262,19</b>	<b>3,269</b>

Fuente: Encuesta a los estudiantes

Elaboración: Juanita Vanegas

## RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR LOS ESTUDIANTES



### ANÁLISIS:

Los estudiantes siendo la razón de ser de una institución educativa han observado despreocupación en los docentes especialmente cuando existe ausencia de alumnos, además el docente no incentiva el trabajo en equipo, el poco o nada uso de la nueva tecnología ha sido una debilidad detectada en la institución, lo que demuestra que los docentes requieren actualizarse para un correcto desenvolvimiento, en el aspecto didáctico todavía prevalece una enseñanza tradicional, no se renuevan maneras de llegar a los alumnos con motivaciones, metodologías, técnicas que hagan del proceso enseñanza-aprendizaje activo e integral, los docentes todavía se mantienen rígidos en cuanto al trato.



**Tabla 21**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	13,71	71,14	120,7	146	15	365,13	0,580
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	17,30	58,51	77,10	180	15	332,48	0,528
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	19,62	58,51	105,5	124	15	307,60	0,488
<b>TOTAL</b>							1.005,2	<b>1,596</b>

Fuente: Encuesta al Rector

Elaboración: Juanita Vanegas

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	9,706	24,839	135,88	236	15	406,465	0,645
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	17,513	33,68	170,008	142	15	363,668	0,577
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	0,844	33,259	22,752	368	15	424,403	0,674
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado	0	4,009	40,416	107,44	276	15	427,526	0,679
<b>TOTAL</b>							1.622,06	<b>2,575</b>

Fuente: Encuesta a los padres de familia

Elaboración: Juanita Vanegas

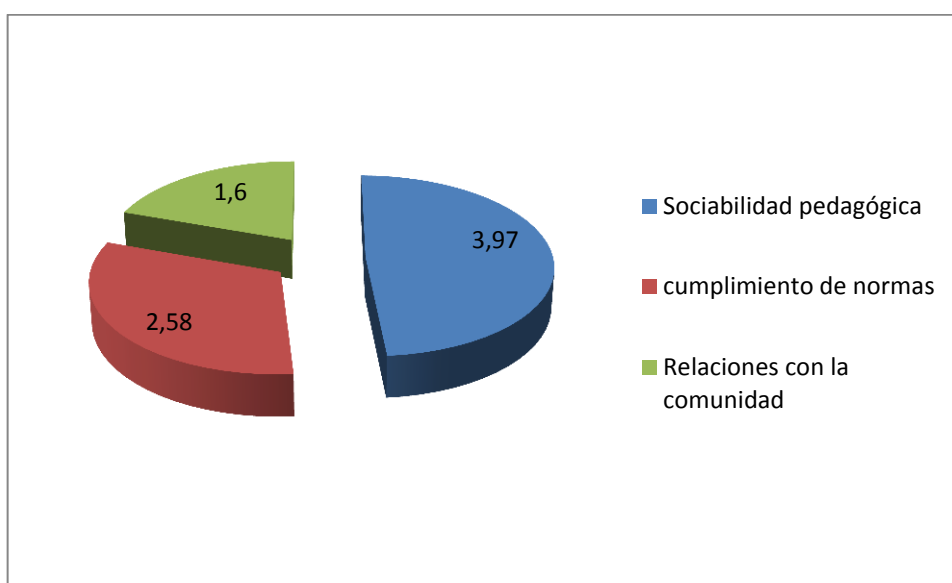
3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)						TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN
						DOCENTES		PROMEDIO
El docente:								
3.1.Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	10,76	18,103	112,5	291	15	432,20	0,686
3.2.Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	10,12	39,995	110,6	244	15	405,19	0,643
3.3.Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	7,385	31,996	61,93	340	15	441,05	0,700
3.4.Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	10,76	40,87	29,70	333	15	414,29	0,658
3.5.Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	5,697	23,55	83,42	328	15	440,20	0,699
3.6.Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	18,77	31,54	87,21	230	15	367,29	0,583
<b>TOTAL</b>							<b>2.500,2</b>	<b>3,969</b>

Fuente: Encuesta a los padres de familia

Elaboración: Juanita Vanegas

## RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DEL DOCENTE POR EL PADRE DE FAMILIA

Calificación total 8,12/16 puntos



## ANÁLISIS:

La relación con la comunidad es una debilidad que ha sido detectada en los docentes, por la falta de comunicación especialmente con padres de familia, estudiantes que de alguna manera tienen problemas, los padres de familia al ser parte de la comunidad, observan que no se trabaja mancomunadamente para desarrollar actividades en beneficio de la institución que brinde una educación integral, evaluando así deficientemente al docente con las relaciones que debe de tener con la comunidad tanto interna como externa.

**Tabla 26.**

### **OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE POR (30 PTOS):**

#### **ACTIVIDADES INICIALES. (7,50 PUNTOS)**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
6 Presenta el plan de clase al observador.	8	5
6 Inicia su clase puntualmente.	13	0
6 Revisa las tareas enviadas a la casa.	10	4
6 Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	9	4
6 Presenta el tema de clase a los estudiantes.	11	2
6 Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	11	2
<b>TOTAL RESPUESTAS</b>	<b>62</b>	<b>17</b>
<b>PUNTAJE TOTAL</b>	<b>79,00</b>	<b>0,00</b>
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	<b>6,07</b>	<b>0,00</b>

**Tabla 27.**  
**OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE:**  
**PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE. (16,25 PUNTOS)**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
<b>El docente:</b>		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	10	3
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	9	4
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	10	3
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	10	3
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	12	1
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	10	3
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	12	1
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	13	0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	10	3
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	9	4
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	12	1
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	8	5
13. Envía tareas	9	4
<b>Total respuestas</b>	<b>134</b>	<b>35</b>
<b>Puntaje total.</b>	<b>168</b>	<b>0</b>
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	<b>12,88</b>	<b>0,00</b>

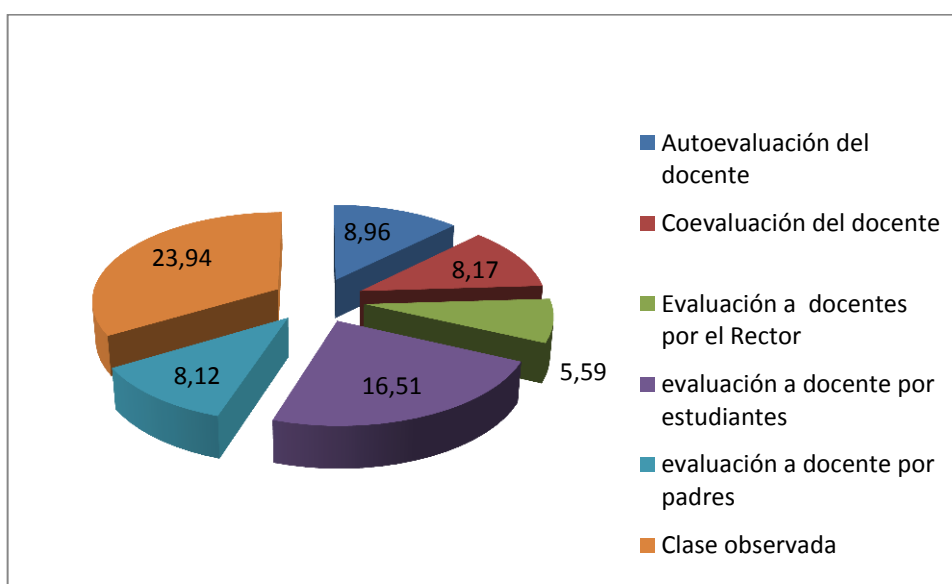
**Tabla 28.**  
**OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE:**  
**AMBIENTE EN EL AULA. (6.25 PUNTOS)**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	SI	NO
<b>AMBIENTE EN EL AULA.</b>		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	10	3
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	13	0
3. Valora la participación de los estudiantes.	11	2
4. Mantiene la disciplina en el aula.	10	3
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	9	4
Total respuestas	53	12
Puntaje total.	66,3	15,0
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>	<b>5,10</b>	<b>0,00</b>
<b>PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE</b>	<b>23,94</b>	<b>-</b>

Fuente: Encuesta a los padres de familia  
Elaboración: Juanita Vanegas

Los docentes en el Ambiente en el Aula alcanzan un puntaje de 5,10 puntos de 6,25 puntos, logrando una valoración excelente porque se trata con respeto y afectividad al educando, se valora su participación manteniendo la disciplina en el aula y un ambiente agradable. En la Observación de la Clase los docentes alcanzan una calificación de 23,94 puntos, de 30 puntos adquiriendo una valoración de excelente.

### RESUMEN DE LA CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE



La calificación total es de 71,29 con lo que se lo califica de BUENO

## ANÁLISIS

La evaluación educativa es un proceso muy complejo y precisamente por esta razón existen muchas formas de conceptualarla, definirla y entenderla. Es posible definirla a partir de lo que se hace cuando se evalúa y así afirmar que es un proceso de construcción de conocimiento a partir de la realidad, con el objetivo de provocar cambios positivos en ella. La evaluación educativa nunca es un hecho aislado y particular, es siempre un proceso que partiendo del recojo de información se orienta a la emisión de juicios de valor respecto de algún sujeto, objeto o intervención educativos. Pero un proceso evaluativo sería absolutamente limitado y restringido si no estuviera dirigido, explícitamente, a la toma de decisiones en función de la optimización de dichos sujetos, objetos o intervenciones evaluadas.

La evaluación del desempeño docente se concibe como un proceso, formativo y sumativo a la vez, de construcción de conocimientos a partir de los desempeños docentes reales, con el objetivo de provocar cambios en ellos, desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser del desempeño docente.

## AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR, POR 20 PUNTOS

Tabla 29

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENT	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,232	0,35	0,233	5	0,815	0,163
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198

1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,232	0,35	0,233	5	0,815	0,163
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0,232	0,35	0,233	5	0,815	0,163
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186

1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210



1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0,35	0,233	5	0,583	0,117
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,35	0,466	5	0,816	0,163
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,058	0	0,35	0,233	5	0,641	0,128
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0,058	0	0,35	0,466	5	0,874	0,175
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0,35	0,466	5	0,816	0,163
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,35	0,466	5	0,816	0,163
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210

1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,35	0,466	5	0,816	0,163
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0,058	0	0,35	0,466	5	0,874	0,175
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,058	0	0,35	0,466	5	0,874	0,175
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,058	0	0,35	0,466	5	0,874	0,175
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0,058	0	0,175	0,466	5	0,699	0,140
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0,35	0,466	5	0,816	0,163
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
TOTAL	---	---	---	---	---	---	59,494	11,899

Fuente: en cuenta al rector

Autora: Juanita Vanegas

**Tabla 30**

2. <b>COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)</b>	VALORACIÓN					TOTAL DOCENT.	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	14,567	<b>2,913</b>

Fuente: Encuesta al Rector

Elaboración: Juanita Vanegas

## ANÁLISIS

En esta dimensión se detecta una leve debilidad en el seguimiento a los procesos de enseñanza aprendizaje de los docentes, lo incide que no haya en asesoramiento oportuno al docente ni se verifique que se aplique la planificación didáctica; en las demás dimensiones los directivos consideran que tienen un buen desempeño.

**Tabla 31**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENT.	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,267	1,853
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>16,665</b>

Fuente: Encuesta al Rector

Elaboración: Juanita Vanegas

Los directivos consideran que ejercen un liderazgo efectivo en la comunidad educativa, fomentan la integración de sus miembros y promueven actividades para el desarrollo comunitario.

**EVALUACIÓN DEL RECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO  
O TÉCNICO POR 20 PUNTOS**

**Tabla 32**

1. <b>COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)</b>	VALORACIÓN					TOTAL CUESTI	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDI O
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0,236	1,062	1,416	14	2,714	0,194
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,472	0,885	1,18	14	2,537	0,181
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,472	0,531	1,652	14	2,655	0,190
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0,118	0,236	1,062	0,944	14	2,36	0,169
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,059	0,354	0,708	1,18	14	2,301	0,164
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0,059	0,354	0,885	1,18	14	2,478	0,177
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,059	0,236	0,708	1,652	14	2,655	0,190
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0,236	0,708	1,888	14	2,832	0,202
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,059	0,354	1,062	0,944	14	2,419	0,173
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0,118	0,531	2,36	14	3,009	0,215
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0,236	0,885	1,652	14	2,773	0,198
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	1,239	1,416	14	2,655	0,190
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,236	1,062	1,888	14	3,186	0,228
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,354	0,708	1,652	14	2,714	0,194
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,059	0,236	0,885	1,18	14	2,36	0,169
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0,118	0,708	2,124	14	2,95	0,211
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,059	0,118	1,062	1,416	14	2,655	0,190

1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,236	0,885	1,652	14	2,773	0,198
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,354	1,062	1,18	14	2,596	0,185
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,354	0,885	1,416	14	2,655	0,190
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0,236	0,885	1,652	14	2,773	0,198
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0,236	1,062	1,416	14	2,714	0,194
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0,236	0,885	1,652	14	2,773	0,198
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,059	0,472	0,885	0,944	14	2,36	0,169
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,354	0,708	1,652	14	2,714	0,194
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,472	1,062	0,944	14	2,478	0,177
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,472	1,062	0,944	14	2,478	0,177
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,118	1,062	1,652	14	2,832	0,202
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,354	1,239	0,944	14	2,537	0,181
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,236	1,416	0,944	14	2,596	0,185
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0,354	0,885	1,416	14	2,655	0,190
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,236	1,062	1,416	14	2,714	0,194
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,118	1,239	1,416	14	2,773	0,198
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,472	0,885	1,18	14	2,537	0,181

1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	1,239	1,652	14	2,891	0,207
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,059	0,236	0,885	1,416	14	2,596	0,185
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,59	0,885	0,944	14	2,419	0,173
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,118	0,708	2,124	14	2,95	0,211
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0,236	1,416	0,944	14	2,596	0,185
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0,354	1,062	1,18	14	2,596	0,185
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,236	0,885	1,652	14	2,773	0,198
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0,354	0,885	1,416	14	2,655	0,190
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0,236	0,885	1,652	14	2,773	0,198
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,059	0,354	0,885	0,944	14	2,242	0,160
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0,354	1,416	0,708	14	2,478	0,177
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,354	1,77	0,236	14	2,36	0,169
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,354	1,239	0,944	14	2,537	0,181
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0,472	0,885	1,18	14	2,537	0,181
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,354	0,885	1,416	14	2,655	0,190
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,059	0,354	1,416	0,472	14	2,301	0,164
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,354	1,062	1,18	14	2,596	0,185
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0,59	0,885	0,944	14	2,419	0,173
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0,177	0	1,062	1,18	14	2,419	0,173
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0,059	0,236	0,885	1,416	14	2,596	0,185

1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0,059	0	1,239	1,416	14	2,714	0,194
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0,354	1,062	1,18	14	2,596	0,185
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0,236	1,062	1,416	14	2,714	0,194
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,354	0,885	1,416	14	2,655	0,190
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,885	2,124	14	3,009	0,215
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0,059	0,59	0,531	1,18	14	2,36	0,169
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0,059	0,472	0,885	0,944	14	2,36	0,169
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,236	1,062	1,416	14	2,714	0,194
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	<b>162,722</b>	<b>11,623</b>

Fuente: Encuesta al Consejo  
Elaboración: Juanita Vanegas

## ANÁLISIS

Al evaluarse mutuamente consideran que cumplen eficientemente la mayor parte de sus funciones, pero hay miembros que rara vez o algunas veces desempeña esas funciones, es el caso específico de los tres vocales del consejo directivo que en pocas ocasiones se integran a la gestión administrativa de la institución.



**Tabla 33**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUESTI	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDI O
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,531	2,596	14	3,127	0,223
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,354	2,832	14	3,186	0,228
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0,118	0,354	2,596	14	3,068	0,219
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0,236	0,354	2,36	14	2,95	0,211
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,059	0,236	0,531	1,888	14	2,714	0,194
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	0,708	2,36	14	3,068	0,219
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,708	2,36	14	3,068	0,219
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,236	0,177	2,596	14	3,009	0,215
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,885	2,124	14	3,009	0,215
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,177	3,068	14	3,245	0,232
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,531	2,596	14	3,127	0,223
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,354	0,885	1,416	14	2,655	0,190
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,531	2,596	14	3,127	0,223
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,354	0,531	1,888	14	2,773	0,198
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	42,126	<b>3,009</b>

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: Juanita Vanegas

## ANÁLISIS

Los miembros del consejo directivo al coevaluarse mutuamente se atribuyen un buen nivel de desempeño en los procesos de planeamiento y organización curricular, pero consideran que no todos participan en el seguimiento de los procesos de enseñanza aprendizaje y de evaluación de los docentes.

**Tabla 34**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUEST.	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,118	0,708	2,124	14	2,95	0,211
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,236	0,708	1,888	14	2,832	0,202
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,885	2,124	14	3,009	0,215
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,354	2,832	14	3,186	0,228
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,354	0,708	1,652	14	2,714	0,194
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,708	2,36	14	3,068	0,219
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,708	2,36	14	3,068	0,219
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,885	2,124	14	3,009	0,215
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,354	0,708	1,652	14	2,714	0,194
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	26,550	<b>1,896</b>
<b>PUNTAJE TOTAL</b>								<b>16.621</b>

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: Juanita Vanegas

## ANÁLISIS.

Para que el desempeño del personal directivo sea eficaz y eficiente deben promover actividades de desarrollo comunitario en las que participen los actores educativos, teniendo en cuenta que cumplen con la mayoría de sus competencias.

## EVALUACIÓN AL RECTOR POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA (20 puntos)

**Tabla 38**

1. <b>COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)</b>	VALORACIÓN					TOTAL CUEST.	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,396	0,526	6,272	4,743	35	11,937	0,341
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	1,056	1,578	1,96	5,270	35	9,864	0,282
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	1,052	2,744	9,486	35	13,282	0,379
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,396	1,052	0	13,175	35	14,623	0,418
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,132	1,052	3,92	7,905	35	13,009	0,372
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0,528	0,526	2,352	10,013	35	13,419	0,383
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,264	1,315	0,784	12,121	35	14,484	0,414
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,264	0,789	0,784	12,121	35	13,958	0,399
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,528	0,789	5,488	5,797	35	12,602	0,360
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,396	1,315	0,784	11,067	35	13,562	0,387
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,792	0,789	4,704	6,324	35	12,609	0,360
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0,528	1,052	4,312	6,851	35	12,743	0,364
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,528	1,315	4,704	6,324	35	12,871	0,368
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0,66	1,052	3,92	6,851	35	12,483	0,357
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,66	2,104	3,92	4,216	35	10,9	0,311
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,264	1,315	3,92	6,851	35	12,35	0,353
1.17. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0,924	1,052	2,744	7,378	35	12,098	0,346
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,792	0,789	1,568	8,959	35	12,108	0,346

1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,528	0,526	3,136	8,959	35	13,149	0,376
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,396	1,052	3,92	7,905	35	13,273	0,379
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,66	0	1,96	10,540	35	13,16	0,376
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,264	0,789	2,352	10,013	35	13,418	0,383
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,792	0	2,352	10,013	35	13,157	0,376
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	35	295,059	<b>8,430</b>

Fuente: Encuesta a los padres de familia

Elaboración: Juanita Vanegas

## ANÁLISIS

El Comité Central de padres de familia al evaluar al personal directivo considera que tienen un desempeño aceptable, por la puntuación obtenida dan a entender que hay algunos directivos que nunca, rara vez o algunas veces cumple sus competencias lo que repercutirá en la eficiencia de los procesos de gestión administrativa,

**Tabla 39**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUEST.	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,264	0,789	1,176	11,594	35	13,823	0,395
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,66	0	1,96	10,540	35	13,16	0,376
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,66	0,789	0,784	12,121	35	14,354	0,410
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,396	0,526	1,176	11,594	35	13,692	0,391
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,264	0,263	6,272	4,216	35	11,015	0,315
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,132	0,263	2,744	9,486	35	12,625	0,361
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	78,669	<b>2,248</b>

Fuente: Encuesta a los padres de familia

Elaboración: Juanita Vanegas

## ANÁLISIS

En esta dimensión se establece que hay directivos que nunca, rara vez o algunas veces participan en los procesos de gestión pedagógica con ello se está demostrando que las autoridades no han tomado empoderamiento de la institución.

**Tabla 40**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALOR	VALOR
	1	2	3	4	5	CUEST.	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,66	0,263	3,136	8,959	35	13,018	0,372
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,66	1,315	5,88	3,689	35	11,544	0,330
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,396	0,526	2,352	10,013	35	13,287	0,380
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,528	0,789	0,392	12,648	35	14,357	0,410
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,528	1,315	3,136	7,905	35	12,884	0,368
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,66	2,367	3,136	4,216	35	10,379	0,297
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,528	0,526	6,664	3,162	35	10,88	0,311
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,396	1,052	5,096	4,216	35	10,76	0,307
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,396	0,263	7,84	2,108	35	10,607	0,303
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,396	0	5,88	5,270	35	11,546	0,330
<b>TOTAL</b>	-	---	---	---	---	---	119,262	<b>3,407</b>
<b>PUNTAJE TOTAL / 20 PUNTOS</b>								<b>14,085</b>

Fuente: Encuesta a los padres de familia  
Elaboración: Juanita Vanegas

## ANÁLISIS

En esta dimensión se establece que hay directivos que nunca y rara vez promueve actividades de desarrollo comunitario en los que haya la participación de todos los actores educativos y comunidad.

## EVALUACIÓN AL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR

**Tabla 41**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUEST.	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0,112	0,668	0	5	0,78	0,156
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,112	0,336	0	0	5	0,448	0,090
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,336	0,334	0	5	0,67	0,134
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,336	0,334	0	5	0,67	0,134
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0,336	0	0,446	5	0,782	0,156
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0,336	0	0,446	5	0,782	0,156
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,056	0,336	0,167	0	5	0,559	0,112
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0,224	0	0,167	0	5	0,391	0,078
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0,224	0,501	0	5	0,725	0,145
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,336	0,334	0	5	0,67	0,134
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0,448	0,167	0	5	0,615	0,123
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0,448	0,167	0	5	0,615	0,123
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,668	0,223	5	0,891	0,178
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,336	0,334	0	5	0,67	0,134
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,336	0,334	0	5	0,67	0,134
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,224	0,501	0	5	0,725	0,145
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,224	0,167	0,446	5	0,837	0,167
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,668	0,223	5	0,891	0,178
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178

1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0,224	0,167	0,446	5	0,837	0,167
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,112	0,112	0,167	0	5	0,391	0,078
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,112	0	0,334	0	5	0,446	0,089
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,168	0	0,334	0	5	0,502	0,100
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,056	0,112	0	0,446	5	0,614	0,123
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,336	0	0,446	5	0,782	0,156
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0,056	0,224	0,167	0,223	5	0,670	0,134
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,336	0,334	0	5	0,67	0,134
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0,112	0,224	0,167	0	5	0,503	0,101
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0,056	0,224	0,334	0	5	0,614	0,123
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0,448	0,167	0	5	0,615	0,123
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,056	0,448	0	0	5	0,504	0,101
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0,448	0,167	0	5	0,615	0,123
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,224	0,501	0	5	0,725	0,145
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0,224	0,501	0	5	0,725	0,145
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,112	0	0,501	0	5	0,613	0,123
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,448	0	0,223	5	0,671	0,134
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0,336	0,167	0,223	5	0,726	0,145
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,336	0,334	0	5	0,67	0,134
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0,336	0,167	0,223	5	0,726	0,145
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0,224	0,334	0,223	5	0,781	0,156
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,056	0,224	0,334	0	5	0,614	0,123

1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,336	0,334	0	5	0,670	0,134
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0,224	0,501	0	5	0,725	0,145
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,056	0,224	0,334	0	5	0,614	0,123
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0,112	0,336	0	0	5	0,448	0,090
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0,446	5	0,446	0,089
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0,056	0,336	0	0,223	5	0,615	0,123
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,112	0,112	0,334	0	5	0,558	0,112
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,056	0,224	0,167	0,223	5	0,67	0,134
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,056	0,224	0,334	0	5	0,614	0,123
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,056	0,224	0,334	0	5	0,614	0,123
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,336	0,334	0	5	0,670	0,134
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0,056	0,112	0,334	0,223	5	0,725	0,145
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,336	0,334	0	5	0,670	0,134
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0,056	0,224	0,334	0	5	0,614	0,123
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0,112	0,112	0,167	0	5	0,391	0,078
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0,112	0,112	0,334	0	5	0,558	0,112
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0,224	0,167	0,223	5	0,614	0,123
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0,056	0,224	0	0,223	5	0,503	0,101
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0,224	0,334	0,223	5	0,781	0,156
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0,056	0,336	0,167	0	5	0,559	0,112



1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,168	0	0	0,223	5	0,391	0,078
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0,168	0	0	0,223	5	0,391	0,078
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0,168	0	0	0,223	5	0,391	0,078
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,168	0	0,334	0	5	0,502	0,100
<b>TOTAL</b>	-	---	---	---	---	---	41,031	<b>8,206</b>

Fuente: Encuesta al Supervisor

Elaboración: Juanita Vanegas

## ANÁLISIS

En esta dimensión se establece que la mayoría del personal directivo nunca, rara vez o algunas veces desempeña funciones de control y seguimiento a los procesos administrativos y de gestión pedagógica, lo que disminuye la efectividad de la gestión en la institución.

**Tabla 42**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUEST.	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0,336	0,167	0,223	5	0,726	0,145
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0,056	0,224	0,334	0	5	0,614	0,123
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0,112	0,668	0	5	0,78	0,156
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0,56	0	0	5	0,56	0,112
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,448	0,167	0	5	0,615	0,123
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0,112	0,668	0	5	0,78	0,156

2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,224	0,501	0	5	0,725	0,145
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,448	0	0,223	5	0,671	0,134
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0,224	0,501	0	5	0,725	0,145
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,224	0,501	0	5	0,725	0,145
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,224	0,501	0	5	0,725	0,145
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,224	0,167	0,446	5	0,837	0,167
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,224	0,167	0,446	5	0,837	0,167
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0,224	0,167	0,446	5	0,837	0,167
<b>TOTAL</b>	---	---	---	---	---	---	10,157	<b>2,031</b>

Fuente: Encuesta al supervisor

Elaboración: Juanita Vanegas

## ANÁLISIS

Según el criterio del supervisor hay algunos directivos que nunca, rara vez o algunas veces ejerce funciones de seguimiento y orientación a los procesos de enseñanza aprendizaje y evaluación de los docentes.

**Tabla 43**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL CUEST.	VALOR TOTAL	VALOR PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,336	0,167	0,223	3	0,726	0,145
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,112	0,501	0,223	3	0,836	0,167
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0,501	0,446	3	0,947	0,189
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0,892	3	1,059	0,212
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,112	0,224	0,167	0	3	0,503	0,101
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de	0	0	0,336	0,167	0,223	3	0,726	0,145

todos los actores educativos.								
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,336	0,167	0,223	3	0,726	0,145
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,448	0,167	0	3	0,615	0,123
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,336	0	0,446	3	0,782	0,156
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0,224	0,501	0	3	0,725	0,145
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,112	0,224	0,167	0	3	0,503	0,101
TOTAL	-	---	---	---	---	---	8,148	<b>1,630</b>
<b>PUNTAJE TOTAL /20 PUNTOS</b>								<b>11,867</b>

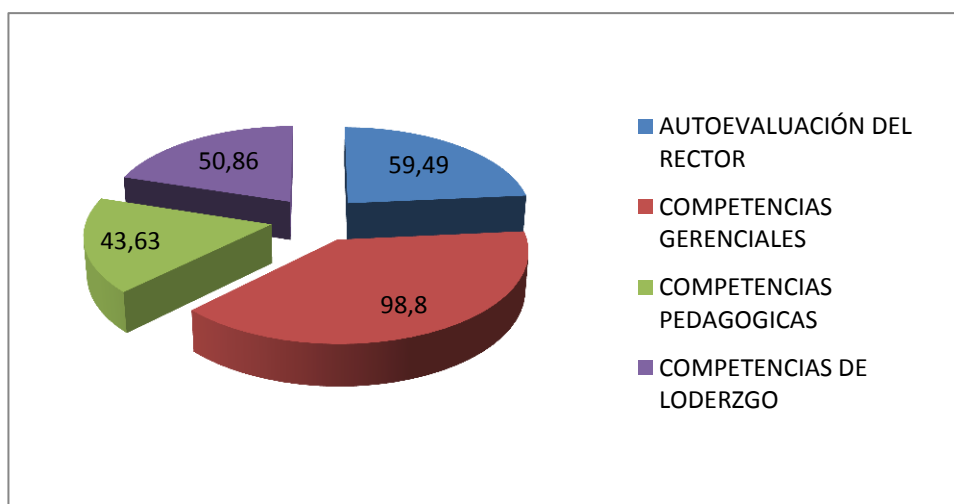
Fuente: Encuesta al supervisor

Elaboración: Juanita Vanegas

## ANÁLISIS

En esta dimensión se mantiene la tendencia de algunos directivos que nunca, rara vez o algunas veces promueven actividades de desarrollo comunitario y de integración socio afectivo entre docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad.

### GRAFICO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DIRECTIVO



Analizando el gráfico vemos que se evaluaron y se resaltaron el valor en las dimensiones y tiene un porcentaje que le da un calificativo de bueno, analizando este aspecto vemos que en la Coevaluación los docentes se ubicaron en un buen porcentaje pero al rector no, pues la autoridad debe estar consciente de que su labor es para mejorar toda la unidad e institución por ello hay que afianzar lo que dice Stephen Anderson, lo más difícil para un director es delegar: " los directores más eficaces no tratan de controlarlo todo; las responsabilidades de la escuela en el camino al mejoramiento, son compartidas". Como en toda posición de liderazgo, es necesario tener confianza en los otros adultos y sus capacidades de resolver los problemas que se enfrentan, así como crear las condiciones para que lo puedan hacer. Un error frecuente en cambio, es que los directivos busquen imponer sus propias visiones sin la colaboración verdadera y genuina de los demás.

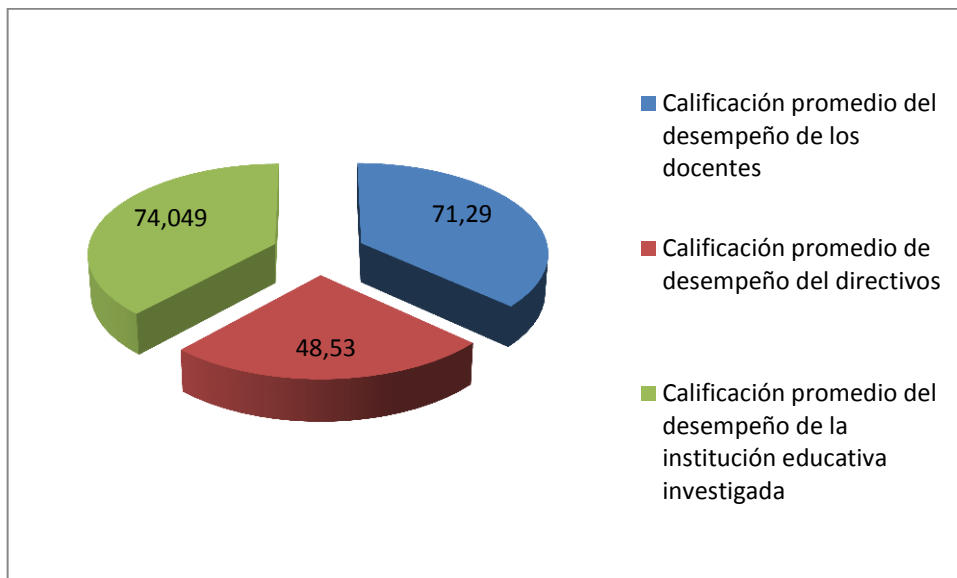
Una dificultad adicional para los directores de escuela en nuestros días, es la necesidad de interpretar y utilizar datos sobre los resultados de aprendizaje. Para superar los problemas hay que identificarlos correctamente. Hoy en día las escuelas deben cumplir planes de mejoramiento escolar, y los directivos no cuentan con ninguna formación en este punto. "Los directores lo están aprendiendo pero en el trabajo, no en las aulas de formación de la universidad o los ministerios de educación", añade Anderson. Contar con estas habilidades es un gran desafío, porque las escuelas tienen que rendir cuentas de sus resultados y hay consecuencias aparejadas.

## CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

**Tabla 45**

CALIFICACIÓN	PUNTOS	CATEGORÍAS	EQUIVALENCIA
Calificación promedio del desempeño de los docentes	71,29	B	MUY BUENO
Calificación promedio de desempeño del directivos	48,53	B	B
Calificación promedio del desempeño de la institución educativa investigada	74,049	B	MUY BUENO

### GRAFICO



### ANÁLISIS

La calificación del desempeño de la institución es 74,049% que es Muy buena, para que una institución educativa sea excelente o de calidad depende en gran medida de la competencia, dedicación y estilo de liderazgo del equipo directivo.

Un buen líder es capaz de conseguir por todos los medios el mejoramiento de su institución educativa.

Casi siempre el escuchar que una escuela está completamente decaída, que no presenta una buena calidad de educación, lo primero que nos llega a la mente es el nombre del director del plantel, ¿y por qué no pensar en que los alumnos son los causantes de que no se vea ninguna mejora en la escuela o que quizás el equipo de maestros no funciona como debería ser?, ¿por qué no pensamos que en ese problema están involucrados padres y madres de familia o el sistema educativo? (MEC.2011)

El hecho de que una escuela tenga un bajo o alto rendimiento y calidad no se debe sólo al equipo de directivos y docentes. Es por eso que la mejor opción para sacar adelante una escuela en el ámbito de calidad, es que todos cooperemos en conjunto.

### **5.1.2. Análisis, Interpretación y Discusión de los Resultados.**

Los resultados de la evaluación de desempeño profesional generados desde las vistas de los diferentes actores de la institución educativa investigada no distan mucho de los estándares de calidad del Ministerio de Educación (ME); ubican al personal docente y directivo en un plano más allá de lo supuesto; esto se puede considerar como una fortaleza interna de la institución, aunque, ciertas competencias tengan que ser mejoradas y superadas para un excelente desarrollo del proceso educativo.

El Ministerio de Educación se centra en las dimensiones: desarrollo curricular, gestión de aprendizajes, desarrollo profesional y compromiso ético, los mismos que deben ser logrados por todos los docentes ecuatorianos. Los estándares de calidad de desempeño docente busca contribuir el mejoramiento de prácticas de enseñanza-aprendizajes en aula, que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de aprendizajes declarados por el currículo nacional para la educación básica y bachillerato.

El personal docente de educación básica y bachillerato del Colegio Nulti de acuerdo a los resultados de la evaluación a los diferentes actores, cumplen de manera adecuada las funciones descritas en las diferentes dimensiones: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a las necesidades individuales de los estudiantes, aplicación de normas y reglamentos, relaciones con la comunidad, clima de trabajo y disposición al cambio.

La autoevaluación del docente es con una calificación de 8.96% /10, estamos de acuerdo que el punto de partida para un proceso de enseñanza aprendizaje, debe iniciar con una autoevaluación de las prácticas que cada maestro lleva, tanto en los conocimientos de su especialidad como de los métodos y estrategias que utiliza, esta autoevaluación sirve para reflexionar y encontrar la motivación necesaria para aprender permanentemente, actualizarse; La coevaluación tiene un puntaje de 8,017%, que es similar a lo que él se califica, y en esta coevaluación participan sus compañeros para evaluarlo, y vemos que no está mal ha actuado de forma honesta;

El Rector lo evalúa con un puntaje de 5,59%, es un puntaje bajo aquí vemos que no hay una comunicación fluida y una reciprocidad en el trabajo conjunto; en la evaluación que le hacen los estudiantes tiene un puntaje de 3,27%, el estudiante le observo mucho sobre la planificación y la falta de recursos tecnológicos al dar sus clases; En la evaluación que le hacen los padres de familia un puntaje de 8,12 %/, los padres también están calificando el trabajo tradicional y una falta de entendimiento entre estudiantes y del maestro con la comunidad; En la observación a clases tiene un puntaje de 71,29% que le da una calificación de muy buena, de alguna manera globalmente no está mal le falta uso de la tecnología para hacer su trabajo menos aburrido y más dinámico; El Rector también cuando se autoevalúa se observa una calificación de 16,66%/20, y cuando lo evalúan los miembros del Consejo Directivo tiene una calificación de 16,62% / 20 , lo que quiere decir que si hay un trabajo transparente y bueno de acuerdo a las necesidades, también los padres de familia le dan una calificación de 14,085% es porque ellos valoran el trabajo que hace con la comunidad, el Supervisor también le califica con 11,87% / 20, todo esto lo apreciamos de forma global en los gráficos y en si el desempeño docente tiene un puntaje de 71,29; el desempeño directivo 48,53, y el desempeño de la institución de forma general es de 74,049.

El recibir un buen trato favorece el desarrollo socio afectivo sano, da seguridad, promueve la confianza, pone las condiciones favorables para futuros aprendizajes, además, conlleva una serie de beneficios: proporciona a los niños estabilidad, serenidad, tranquilidad, capacidad de reflexión, de saber dar cuenta de lo que se hace. (Rodríguez, 2008). Esto se asemeja a la realidad observada en las clases por parte del investigador.

En la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas; Junto al dominio de su materia y de su especialidad debe poseer también recursos y estrategias de enseñanza para saber propiciar el aprendizaje en sus estudiantes, el maestro reconoce que tiene falencias que las debe superar, reconocen alguna debilidad en los aspectos: Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática, Utilizo en las clases las herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y comunicación. Es adelantador ver a los docentes de sus habilidades para mantener



la atención de sus dicentes a pesar de que existen pocos maestros que no utilizan todos los recursos de los que disponen, por ello lo que falta de trabajar y motivar es el manejo de las herramientas tecnológicas

En la observación de clases se puede apreciar a los docentes desempeñarse muy bien con excepción de tres aspectos importantes en los que el 30% no lo hacen y son la utilización de recursos didácticos para captar la atención y el interés durante la clase, presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones, realiza evaluaciones para ver si entendieron el tema.

Los docentes, por su preparación profesional, se valoran en alto grado, reconociendo algunos aspectos menos puntuados como el que no logran la totalidad del apoyo de los padres de familia a la realización de tareas del docente y lo referente a la relación con sus compañeros.

Los estudiantes manifiestan que los docentes cumplen sus funciones adecuadamente, sin embargo, existe en menor grado algunas debilidades como por ejemplo: no todos los docentes realizan resúmenes al final de clases; asimismo se debe utilizar con mayor frecuencia el entorno natural para desarrollar los aprendizajes.

El directivo institucional debe tomar cartas a este asunto, dialogar con los compañeros y buscar maneras de que todos los docentes se sientan a gusto con su labor educativa y formen un buen equipo de trabajo.

.

De acuerdo a la óptica de los padres de familia no es del todo positiva, porque unos pocos creen que nos les dan la atención personalizada a sus hijos y que no todos los docentes cumplen satisfactoriamente sus funciones dentro de esta dimensión y requieren ser mejorados. La calidad de desempeño directivo es un parámetro importante que se debe conocer para determinar el funcionamiento de una institución educativa.

La importancia de una buena gestión para el éxito de las instituciones educativas, toda vez que ésta incide en el clima organizacional, en las formas de liderazgo y conducción institucional, en el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos y del tiempo, en la planificación de tareas, la distribución del trabajo y su productividad, la eficiencia de la administración, el rendimiento de los recursos materiales y la calidad de los procesos educacionales. (Altablero, 2002)

La autoevaluación de las tres grandes competencias del desempeño directivo, refleja que la autoridad posee excelentes competencias para gerenciar la institución educativa. Según el criterio del Consejo Directivo la autoridad se desenvuelve muy bien pero tiene la capacidad de mejorar. El Supervisor Escolar es la primera autoridad fuera de la institución que mejor conoce su funcionamiento como el trabajo de las autoridades y de casi todos los docentes del establecimiento educativo, por esta razón es importante su evaluación. Él aprueba la forma de trabajo de la Rectora del establecimiento, esto es muy bueno para la institución educativa como para la máxima autoridad.

En la investigación realizada, se señala como supuestos que: 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; los estándares de calidad del desempeño docente, propuestos por el Ministerio de Educación y que todavía no están en vigencia, todavía están en discusión; los borradores de estándares que se han publicado hasta la fecha son tan solo referentes para guiar la apreciación de la eficacia que está relacionada con el cumplimiento de objetivos, explicitados en el Plan Educativo Institucional (PEI); también tienen que ver con la eficiencia que gira en base a los recursos asignados a la institución.

## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1. CONCLUSIONES.

La aplicación de encuestas y observación de clases a cada uno de los miembros que conforman el Colegio Nulti ubicado en la parroquia Nulti del cantón Cuenca, provincia del Azuay, ha permitido conocer las fortalezas y deficiencias que suscitan en ella en el ámbito del desempeño profesional de directivos y profesores.

- Existe mucha resistencia a la Evaluación del Desempeño Profesional de directivos y profesores por parte de unos, por temor a ser desacreditados por sus acciones y por otros, por temor a represalias al responder con la verdad.
- En la evaluación del desempeño docente, los maestros del colegio Nulti, obtienen una puntuación de 71,29% equivalentes a Muy bueno por lo que es necesario que los docentes estén conscientes que la capacitación es parte fundamental para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.
- En la evaluación del desempeño de los directivos se obtuvo un puntaje de 48,53% equivalentes a regular, puesto que están capacitados, tienen la experiencia necesaria y están abiertos a los cambios que en educación se dan, no es delito reconocer que falta preparación y actualización en todos los campos del desenvolvimiento académico pedagógico.
- Es necesario que los docentes estén conscientes que la evaluación es parte trascendental de la enseñanza aprendizaje, para generar cambios positivos, en los estudiantes.
- La calificación promedio del desempeño de la institución investigada es excelente porque cada uno de los actores cumple con sus funciones para alcanzar la excelencia organizacional y garantizar una educación de calidad, pero cabe recalcar que hay aspectos que se debe cambiar.

Se podrá concluir, que el desempeño profesional docente de acuerdo con la función de los estándares de calidad está en la categoría de muy buena

La institución educativa cuenta con una buena gestión, toda vez que ésta incide en el clima organizacional, en las formas de liderazgo y conducción institucional, en el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos y del tiempo, en la planificación de tareas, la distribución del trabajo y su productividad, la eficiencia de la administración, el rendimiento de los recursos materiales y la calidad de los procesos educativos

Los docentes del colegio investigado no están cumpliendo con los estándares de calidad, porque existe una debilidad en cuanto a que no aprovechan el entorno natural para desarrollar los aprendizajes, también los docentes no identifican cuando es una necesidad educativa especial.

Una fortaleza que tiene la institución educativa es el ambiente en el aula es muy bueno, porque permite que los docentes cumplan satisfactoriamente su trabajo. Los docentes y directivos de la institución educativa investigada necesitan el empleo de las TIC en el proceso educativo es decir videos, televisión, computadoras, internet, aulas virtuales para apoyar la enseñanza y el aprendizaje y conseguir la calidad en educación.

## 6.2. RECOMENDACIONES

Realizar cada año en la institución la evaluación del desempeño profesional docente y directivo ya que constituye una buena práctica para identificar las fortalezas y debilidades de la institución. Y estas permiten a la institución educativa analizar los datos obtenidos y así, elaborar los planes de acción que constituyen el camino para alcanzar la ruta de la mejora continua.

- La buena práctica de gestión y liderazgo se caracteriza del colegio investigado, por ello seguir capacitándose en los cursos que brinda el Ministerio de Educación ya que estos son gratuitos.
- Se recomienda trabajar constantemente con toda la comunidad educativa pero especialmente con los padres y madres de familia, incentivándoles y elaborando los compromisos al inicio del año lectivo con el fin de que todos participen en la enseñanza de sus hijos.
- Elaborar un proyecto de capacitación al personal docente y directivo en inclusión educativa con el propósito de que todos los involucrados en la institución educativa reconozcan y analicen sus propias percepciones sobre la diversidad de sus estudiantes con necesidades educativas especiales de forma respetuosa y eficaz en el aula.
- Para que el proceso de enseñanza – aprendizaje se más dinámico motivador, agradable se recomienda utilizar la enseñanza con tecnología
- Programar un curso de capacitación al personal docente y directivo en el uso de las herramientas tecnológicas para la educación ya que la informática en la actualidad es necesaria en el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje.

- Se invita al personal docente y administrativo recibir un curso de motivación sobre las relaciones afectivas con el objetivo de que cada uno se sienta a gusto en la institución y trabaje conjuntamente, porque la unión hace la fuerza.
- Dar seguimiento y monitoreo a los cursos de capacitación del personal docente y directivos ya que estos son la base para el cambio y progreso de la institución educativa, poniendo en práctica todo lo aprendido.
- Los estudiantes del Bachillerato General Unificado (BGU) o Nuevo Bachillerato Ecuatoriano recomiendan que para alcanzar los estándares de calidad educativa los docentes deben manejar de manera adecuada la sociabilidad pedagógica, es decir, la forma de relacionarse con los demás en el buen trato a los estudiantes, el fomentar la autodisciplina en el aula así como propiciar el respeto entre compañeros.

## 7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

**“Programa de capacitación al personal docente y directivo del Colegio Nulti de la sección básica y Bachillerato sección diurna de la Parroquia Nulti Cantón Cuenca de la Provincia del Azuay.”**

Una vez efectuada la investigación en el Colegio Nulti de la sección Básica y Bachillerato, **de la parroquia Nulti, realizada** por mi persona demuestra que el desempeño de maestros, autoridades y estudiantes no es la más apropiada tiene un puntaje bajo en comparación con los docentes, razón por la cual como la autora de la presente Tesis buscó una temática que ayude a solucionar dicha debilidad o falencia; para esto de decido plantear como propuesta: Programa de capacitación al personal docente y directivo, con la finalidad de mejorar la calidad de la educación de la unidad y de esa forma contribuir al desarrollo del lugar.

La finalidad de la propuesta es disponer de una herramienta que sirva como recurso didáctico para que los profesores reciban capacitación sobre el desempeño profesional de ellos, el alcance que se pretende que tenga la elaboración y aplicación de esta propuesta es que los maestros que tengan un desempeño bueno o muy bueno se mantengan en ese estado y los que demuestren deficiencias en el desempeño, cambien de actitud y mediante su auto preparación, pero lo de la autoridad es una falencia que debe ser superada y debe también auto capacitarse, con la finalidad para buscar la calidad de la educación, y para atender como administrativo.

La finalidad de la propuesta es disponer de una herramienta que sirva como recurso didáctico para que los profesores reciban capacitación sobre el desempeño profesional de ellos, el alcance que se pretende que tenga la elaboración y aplicación de esta propuesta es que los maestros que tengan un desempeño bueno o muy bueno se mantengan en ese estado y los que demuestren deficiencias en el desempeño, cambien de actitud y mediante su auto preparación, pero lo de la autoridad es una falencia que debe ser superada y debe también auto capacitarse,

con la finalidad para buscar la calidad de la educación, y para atender como administrativo.

## **1) JUSTIFICACIÓN**

La elaboración de la propuesta, se justifica porque es una iniciativa muy importante, que amerita ejecutarla, ya que el colegio necesita de esta ayuda; se propone la intervención con la finalidad de elevar el rendimiento y el interés de los profesores y autoridad por la labor educativa; al aplicar en el futuro se obtendrán resultados favorables, que les ayuden a los docentes, a los directivos del colegio, a los niños, niñas y adolescentes a mantener su autoestima elevada, que tengan un grado elevado de confianza en sí mismos y en los demás y esto permitirá mejorar el nivel académico institucional.

Los beneficiarios serán directos e indirectos, entre los primeros estarán los directivos, profesores y estudiantes y entre los indirectos estarán los padres de familia, la comunidad educativa, porque habrá un mejoramiento en la calidad profesional de los docentes y calidad de la educación en el colegio en estudio.

El uso de la tecnología permite acceder a la información, a nuevos contenidos educativos, al conocimiento con sus innumerables medios y recursos que aportan a la enseñanza. Las TICs como medio de comunicación nos conectan, integran y nos hermana en la inserción social creando motivación en los docentes y directivos para que ellos incorporen los recursos informativos a sus actividades docentes. La tecnología de por sí no significa progreso ni mejoría. Son los hombres y mujeres y el uso que hacen de la tecnología los que crean el progreso, por ello los docentes que no manejen las tecnologías de información y comunicación esta en claro desventaja con relación a los alumnos, la incorporación de las tecnologías de comunicación e informática a la formación docente es un imperativo, tanto para su propia formación como para el aprendizaje de sus estudiantes.

Luego de analizar las encuestas se detectó que los docentes no utilizan la tecnología de comunicación e información en el aula, por ello el aprendizaje de los



estudiantes no es significativo y funcional, pero no solo implica que los docentes conozcan y manejen equipos tecnológicos hace falta, sobre todo, contribuir a una reflexión acerca de su impacto en el aprendizaje, su uso adecuado, potencialidades y límites.

El uso de las TIC en la educación ayudan al docente para que sea capaz de construir su propia metodología de enseñanza -aprendizaje acorde a su entorno, considerando que la educación no existe sin la presencia humana, y así logrando potenciar el desarrollo de la formación, entonces, se necesita de urgencia la capacitación permanente de los docentes ya que busca desarrollar en el maestro competencias y habilidades frente al rápido avance de la tecnología orientándole a mejorar su práctica.

## **2) OBJETIVOS**

### **2.1. OBJETIVO GENERAL**

Desarrollar en los profesionales docentes habilidades necesarias que le permitan poseer un alto grado de interactividad mediante el uso de herramientas productivas de la tecnología e informática para lograr la excelencia académica en su entorno educativo.

### **2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Concienciar al rector y a los maestros, que es necesario trabajar en equipo para solucionar las dificultades y sobre todo el cambio de actitud de todos los actores.
- Determinar las falencias de los docentes y directivos en el uso de la TICS para la educación.
- Establecer la planificación de los talleres de capacitación en el uso de la TICS.
- Socializar el programa de capacitación al personal docente y directivo

- Capacitar a los docentes en el uso de la tecnología e informática aplicada a la educación para mejorar la calidad de la enseñanza.
- Incentivar a los docentes sobre la importancia del uso de las TICS en la educación, de tal manera que se comprometan con su entorno social para mejorar integral y armónicamente.

### **3) ACTIVIDADES DE LA PROPUESTA**

Para lograr una capacitación acorde con las exigencias de las nuevas tecnologías de información y comunicación se ha estructurado las siguientes actividades

1. Aplicar una encuesta para identificar el grado de conocimiento en la utilización de las TICS.
2. Realizar su debido análisis y sacar conclusiones.
3. Planificar los talleres con temas que los docentes necesitan capacitarse en base a los resultados de la encuesta.
4. Presentar el proyecto a la autoridad correspondiente y su aprobación.
5. Socializar al personal docente y directivo la importancia de la utilización de la tecnología en el proceso de enseñanza -aprendizaje.
6. Ejecutar los talleres de capacitación en el uso de las herramientas tecnológicas para la educación.

Al final del taller se evaluará los avances y logros alcanzados.

#### **Se describen los módulos que se trabajaran de acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta.**

Cada módulo incluye talleres de aprendizaje en donde los participantes aplican las herramientas tecnológicas en proyectos según el área de enseñanza en el que se desempeña.

En este sentido se ha desarrollado contenidos específicos que incluyen conjunto de actividades cuyo propósito es apoyar a los docentes del colegio en desarrollar habilidades y profundizar su comprensión sobre diseñar, incorporar, facilitar, promover y difundir la práctica docente innovadora que integre tecnología.

## **Taller Nro. 1. Introducción al Sistema Operativo**

Una descripción general del uso de los principales comandos del sistema operativo, administración de archivos y carpetas, búsqueda de información, configuración del ambiente de trabajo. Este primer taller durará 6 horas.

Temas que se trabajará

1. Fundamentos de informática
2. Exploración de software
3. Definición de sistemas operativos
4. Recorrido de componentes principales
5. Organización de archivos y carpetas

Luego de conocer los temas se realizará las principales actividades.

- ✓ Presentación teórica y práctica de los conceptos.
- ✓ Reconocimiento físico del equipo
- ✓ Desarrollo de destrezas en el uso de los dispositivos del computador
- ✓ Ejercicios temáticos de organización de discos y archivos
- ✓ Proponer políticas de seguridad para la preservación de equipos y software
- ✓ Trabajos de motivación desarrollar principios organizativos.
- ✓ Evaluación final para determinar el nivel comprensión del primer taller.

## **Taller Nro. 2. Manejo de procesadores de textos**

Trabajar con el procesamiento de textos para conseguir una mejor presentación de los documentos, estilos de textos, ilustrar los documentos, manejo y organización con tablas, formas de impresión, tendrá una duración de 6 horas

Temas de avance:

1. Introducción a programas y sus componentes principales
2. Administración de archivos
3. Aplicación de formatos de textos
4. Edición de texto y correcciones ortográficas
5. Configuraciones de la página e ilustración de documentos
6. Manejo de tablas de texto y creación de documentos especiales.

Actividades a desarrollarse en este taller.

- ✓ Presentación de ejemplos en casos reales
- ✓ Desarrollar destrezas para el uso correcto del teclado
- ✓ Ejercicios prácticos en la creación de documentos profesionales
- ✓ Creación de documentos para guías didácticas
- ✓ Crear proyectos educativos
- ✓ Uso del procesador de textos como herramienta en la enseñanza de la lengua.

### **Taller Nro. 3. Uso de las hojas de cálculo**

Crear y administrar sus plantillas a través de hojas de cálculo electrónicas, ordenación de listas, formatos de planillas, uso de fórmulas y funciones graficas estadísticas, durará 6 horas

Temas que se trabajará

1. Introducción al ambiente de hojas electrónicas
2. Trabajar con archivos, datos, celdas y fórmulas.
3. Crear un libro de trabajo basado en una plantilla
4. Configuración de página e impresión y representación gráfica de datos
5. Administración de hojas de contenido

Actividades a desarrollarse

- ✓ Presentación teórica y práctica de los conceptos principales del avance
- ✓ Análisis y manejo de la información
- ✓ Ejercicios prácticos en la creación de listas de datos
- ✓ Formar grupos de trabajo y elaborar un proyecto que implica datos estadísticos.
- ✓ Aplicación de hojas de cálculo en el aula.

### **Taller Nro. 4. Investigación en Internet y Uso del Correo Electrónico.**

El universo de la información en nuestras manos, técnicas de investigación, recuperar información de importancia para el desarrollo de proyectos, sitios de

interés, uso del correo electrónico para mantener comunicación este taller se trabajará en 6 horas.

Temas que se trabajará

1. ¿Qué es internet y cómo funciona?
2. Servicios de internet y correo electrónico
3. Aspectos técnicos y mensajería instantánea
4. World, Wide, Web y el navegador
5. Manejo de búsquedas

Actividades:

- ✓ Presentación teórica y práctica de los conceptos principales del tema
- ✓ Técnicas de búsquedas seguras
- ✓ Resguardo de la información a través de diferentes dispositivos
- ✓ Administración de la mensajería en correo electrónico
- ✓ Diseño de modelos de enseñanza con recursos de internet
- ✓ Participación en comunidades de interés a través de Foros Educativos

#### **Taller Nro. 5. Uso de la informática como método de enseñanza en el aula.**

El propósito principal es la creación y aplicación pedagógica de materiales didácticos que se incluyen en la enseñanza con alumnos del establecimiento, para ello, primero se ha de discutir en torno al diseño y principios didácticos de elaboración de estos materiales, luego se han de preparar y desarrollar para, finalmente aplicarlos en el aula.

Temas

1. Introducción al modelo de informática educativa
2. Uso de métodos en trabajo colaborativo
3. Integración de las herramientas informáticas en el aula
4. Software de enseñanza
5. Investigación y desarrollo de técnicas de estudio

Actividades:

- ✓ Presentación teórica y práctica de los conceptos principales
- ✓ Trabajos grupales
- ✓ Actividades de motivación al trabajo colaborativo

- ✓ Análisis de proyectos educativos
- ✓ Talleres de construcción de diapositivas
- ✓ Uso de herramientas informáticas en el aula
- ✓ Aplicación de proyectos en casos reales.

## **LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL**

La investigación se realizó en la Unidad educativa de Educación Básica y Bachillerato del Colegio Nulti en la sección diurna Parroquia Nulti Cantón Cuenca de la Provincia del Azuay, es decir en el sector rural de la ciudad, la institución educativa es de tipo fiscal y su jornada de trabajo es matutina.

El Colegio Nulti, se encuentra conformado por docentes jóvenes la mayoría y otros que pasan los 50 años de edad, las autoridades confían en ellos, se espera que ciertos problemas y dificultades que presentan los estudiantes, reciban la orientación y ayuda de parte de los profesores y de los padres de familia, por ejemplo existen educandos motivados , pero otros no, el rendimiento de los estudiantes no es satisfactorio de acuerdo a criterios vertidos por profesores y padres de familia, hace falta elevar la calidad de la educación, existe poco compromiso de parte de los docentes, necesitan capacitación permanente sobre las nuevas leyes, sobre evaluación y nuevos modelos de enseñanza, aplicación de estrategias adecuadas para superar dificultades en el aprendizaje, que estén acorde con la tecnología para estar familiarizados todos en ese lenguaje, es necesario establecer compromisos serios con los padres de familia para se comprometan en ayudar y controlar a sus hijos, potenciar la investigación, entre otros aspectos.

## **POBLACIÓN OBJETIVO**

La población objetivo corresponde a los actores involucrados en el sistema educativo, que aúnan esfuerzos y buscan aliados estratégicos para alcanzar una educación integral y de calidad, y la población es la del Colegio Nulti sección diurna Parroquia Nulti Cantón Cuenca de la Provincia del Azuay; la población a quienes se

dedica este trabajo o propuesta son autoridades, profesores, estudiantes, padres de familia administrativos y personal de servicio del establecimientos.

## SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Para que se ejecute esta propuesta a continuación se detallan los recursos:

**Humanos.-** Autora del Proyecto, Tutor o Director del Trabajo. Consultor o Experto.

**Tecnológicos.-** computadora, infocus, Cd.

**Materiales.-** Compra de materiales de Oficina Separatas de la Guía Teórica Socialización del Proyecto Capacitación Refrigerios Certificados

**Físicos.-** instalaciones del Colegio.

**Económicos.-** 880 Dólares

**Organizacionales.** Apoyo logístico

## PRESUPUESTO

El financiamiento se lo realizará con fondos propios, la autora o maestrante.

## CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

Este apartado se refiere a la distribución de las actividades de la propuesta en el tiempo que se proyecta desarrollarla. Es recomendable hacer la programación para un período de 3 a 5 años.

N°	Cronograma	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.
1	Adecuación de locales y tecnología necesaria					
2	Preparación del material , documentos de apoyo					
3	Aplicación de encuestas, análisis y socialización de los					

	talleres a realizarse.					
4	Ejecución de los talleres al personal docente y administrativo					
5	Evaluación y finalización del proyecto.					



## 8. BIBLIOGRAFÍA

1. ALARCÓN, M (2003). Funciones de la Evaluación del Desempeño Docente. México: Nueva Editorial Interamericana.
2. ALMINATI, Mauricio y ALMINATI, Rodny, (2002), Más que padres, líderes y amigos. Quito-Ecuador.
3. ALLES, M. (2005). Desarrollo del Talento Humano. Barcelona, España: Ediciones Granica S.A.
4. ÁLVAREZ, M y López. 1.999. La Evaluación del Profesorado y de los Equipos Docentes. Editorial Síntesis. España.
5. ARIAS, F. (2001) tesis y Proyectos de investigación. Segunda Edición. Editorial Episteme, C.A.
6. ARIAS F. G (1999). El Proyecto de Investigación (3era edición). Caracas. Episteme.
7. ARIAS G, Fernando (1999). Administración de recursos Humanos. México: Editorial trillas.
8. AROCHA M. García Lubi. González N. (2009). Evaluación del desempeño Docente en la Unidad Educativa "San Pablo". Municipio Heres, Estado Bolívar. Universidad Central de Venezuela, Núcleo Bolívar
9. BERMÚDEZ. 1.999. El proceso de Planificación en Educación Preescolar. Grupo Editor Integrado, S.A. Caracas, Venezuela.
10. BUSTAMANTE de S. Colombia (1994). La Evaluación de desempeño: Un enfoque motivacional. Caracas. Editorial Evemo.
11. CASASSUS, J. (2003) La Escuela y la (des)igualdad LOM Ediciones, 1º Edición, Santiago de Chile.
12. CALERO, Mavilo, Metodología Educativa Moderna. 2007, Lima-Perú.
13. CARRASCO, José. Aprendo a Investigar en Educación.
14. CARREÑO, Inés, Metodologías del Aprendizaje, Lima-Perú.
15. CASTILLO, Jimena y AISPUR, Gustavo, (2010), Procesos Didácticos.
16. CERDA, Hugo, 2003. Cómo Elaborar Proyectos. Cuarta Edición. Editorial Magisterio. Bogotá-Colombia.
17. CHÁVEZ. N 2001. Introducción a la Investigación Educativa. Editorial Ars Grafica. Caracas, Venezuela.

18. CHIAVENATO, A. (2007). Administración de Recursos Humanos. México: McGraw - Hill/ Interamericana de México S.A.
19. CONTRERAS Rozó Nancy Coromoto, del Instituto Universitario de Tecnología Dr. Cristóbal Mendoza El Vigía Edo. Mérida en su tesis de grado titulada "Propuesta para la creación del área de evaluación del desempeño en el departamento de Recursos Humanos de la empresa Hierro Acero el Vigía." Año (2000).
20. CONSTITUCIÓN Política de la República del Ecuador. (2008). Quito-Ecuador.
21. CUADERNILLO DEL DOCENTE, Introducción a la Actualización Curricular de la Educación General Básica. 2010, Quito-Ecuador.
22. CONSTITUCIÓN Política de la República del Ecuador. (2008). Quito-Ecuador.
23. DICCIONARIO enciclopédico océano.
24. GUÍA DIDÁCTICA, (2009), La Investigación pedagógica como teoría y práctica educacional. Loja- Ecuador.
25. GUÍA Didáctica de evaluación de proyectos, 2010, Loja-Ecuador.
26. GRUPO Santillana, Folleto No. 1. ¿ Cómo planificar y evaluar según el nuevo referente curricular del Ministerio de Educación?. Quito- Ecuador.
27. GUÍA Didáctica de maestría pedagogía, Ciclo IV, 2010, Loja-Ecuador.
28. GUÍA Didáctica el currículo escolar, 2010, Loja-Ecuador.
29. GUÍA Didáctica de didáctica por disciplinas, 2010, Loja-Ecuador.
30. HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto y otros, ( 2003). Metodología de la Investigación\_ Tercera Edición. México.
31. HIDALGO, Menigno, Moderna Gestión Pedagógica, 2009, Lima-Perú.
32. INSTITUTO Superior Pedagógico Alfredo Pérez Guerrero, Proceso de Evaluación interna al Magisterio, 2009, San Pablo-Ecuador.
33. MAZACÓN, Antonio, Evaluación Educativa, Babahoyo-Ecuador,
34. MINISTERIO DE EDUCACIÓN, Más educación con calidad, equidad y calidez, Rendición de cuentas 2010. Quito-Ecuador.
35. MONROY, Omar, Motivación, creatividad, métodos y técnicas de estudio., 2011, Ibarra-Ecuador.
36. POSSO, Miguel, 2011. Metodología para el Trabajo de Grado. Ibarra-Ecuador.

37.PROGRAMA DE FORMACIÓN CONTINUA DEL MAGISTERIO FISCAL,  
Actualización Curricular de segundo a séptimo años de Educación General –  
Básica 2010. Quito-Ecuador.

## **ANEXOS**

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

**Instrumento para la autoevaluación de los docentes**

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

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
<b>1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA</b>					
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 atiengo 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					

<b>compañeros.</b>					
<b>7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.</b>					
<b>7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.</b>					
<b>7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.</b>					
<b>7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.</b>					
<b>7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.</b>					
<b>7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.</b>					
<b>7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.</b>					
<b>7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.</b>					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

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

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

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

	<b>VALORACIÓN</b>				
	1	2	3	4	5
<b>1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS</b>					
El docente:					
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.					
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.					

1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.					
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.					

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.					

4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.					
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.					
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.					
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.					
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.					
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.					
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.					

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

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

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

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

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

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

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

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
<b>1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS</b>					
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.					

<b>3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.</b>					
--	--	--	--	--	--

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

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

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

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

**Matriz de Evaluación: Observación de clase**

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

¿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

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

#### A. ACTIVIDADES INICIALES

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

#### B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
7. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
8. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos</i> , experiencias o demostraciones.		
9. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).		
10. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.		
11. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.		
12. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.		

13. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.		
14. Evidencia seguridad en la presentación del tema.		
15. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.		
16. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.		
17. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.		
18. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.		
19. Envía tareas		

### C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

### GLOSARIO:

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

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**



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

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

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

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

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

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

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.					
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					

2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.					
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

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

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

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
<b>1. COMPETENCIAS GERENCIALES</b>					
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 arqueo de caja, según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros,					



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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil

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

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

<b>3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.</b>					
<b>3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.</b>					
<b>3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.</b>					
<b>3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.</b>					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

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

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

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

	<b>VALORACIÓN</b>				
	1	2	3	4	5
<b>1. COMPETENCIAS GERENCIALES</b>					
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios					

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**



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

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

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

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

<b>3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.</b>					
--	--	--	--	--	--

**Tomado del MEC con fines investigativos.**

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**