



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Instituto Tecnológico Aguirre Abad del recinto Pisagua, del cantón Montalvo, provincia de Los Ríos, durante el año académico 2012 – 2013.

Tesis de grado

AUTOR:

Villacís Rodríguez, Nelly Holanda

DIRECTOR:

Calle Herrera Estalin, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO DURÁN

2013

CERTIFICACIÓN.

Máster.
Estalin Calle Herrera.
DIRECTOR DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: **“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Tecnológico Aguirre Abad del recinto Pisagua, del cantón Montalvo, de la provincia de Los Ríos durante el año académico 2012 – 2013”** realizado por el profesional en formación: **Nelly Holanda Villacis Rodríguez**; 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.

Loja, abril de 2013

f).....

Cesión de derechos

“ Yo **Villacis Rodríguez Nelly Holanda** declaro ser autor (a) de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f.

Autor **Villacis Rodríguez Nelly Holanda**

Cédula 0200883692

AUTORÍA

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

.....
CI: 0200883692

DEDICATORIA

El presente trabajo de tesis lo dedico a mis hijos Omar, Adriana. *Jhonny y a toda mi familia por su amor, apoyo, confianza y fuerzas para avanzar en el camino de la superación por lo que este triunfo también es de ellos.*

A los discentes y docentes del Instituto Tecnológico Aguirre Abad por su colaboración en mi trabajo de investigación.

A Dios por haberme permitido llegar hasta esta etapa importantísima de mi carrera como profesional y estudiante, al haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A Estalín por su apoyo y orientación en realización de este trabajo.

Con Afecto Nelly

AGRADECIMIENTO

Definitivamente este trabajo no se habría podido realizar sin la colaboración de la institución educativa que me dio la oportunidad y el apoyo necesario para elaborar mi investigación.

Expreso mi agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja por la oportunidad de crecer como persona y profesional, lo que me permitirá contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación de nuestro país.

Nunca alcanzaría el tiempo, el papel o la memoria para mencionar o dar con justicia todos los créditos y méritos a quienes se lo merecen. Por tanto, quiero agradecerles a todos ellos cuanto han hecho por mí, para que este trabajo saliera adelante de la mejor manera posible.

A toda mi familia por brindarme el apoyo para culminar con éxito esta última etapa de mi vida estudiantil, así como a los profesionales que me han colaborado en el desarrollo de este trabajo.

Nelly Holanda Villacis Rodríguez

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pag.
PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
CESIÓN DE DERECHOS	iii
AUTORÍA	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. MARCO TEÓRICO	6
3.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	6
3.1.1 Reparación Deficiente De Estudiantes.....	7
3.1.2 La Calidad de la docencia la podemos medir bajo tres conceptos principales.....	9
3.1.3 Elementos que intervienen en la formación de individuos a través del proceso educativo.....	10
3.2 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LA INSTITUCIONES EDUCATIVAS	11
3.2.1 ¿Que es evaluar?.....	12
3.2.3 Evaluación educativa.....	13
3.2.4 Calidad educativa.....	14
3.2.5 Capital intelectual: el conocimiento como recurso económico.....	15
3.2.6 Modelo nacional de supervisión escolar.....	16
3.2.7 El objetivo de la evaluación.	17
3.2.7.1 Obstáculos y medidas para el desarrollo de una cultura de evaluación institucional.....	18
3.2.7.2 Los beneficios de practicar la evaluación institucional.....	19
3.2.8 Estrategias para evaluar instituciones educativas.....	19
3.2.8.1 Fase de Sensibilización y Preparación.....	20
3.2.8.2 Fase de Autoestudio.....	20
3.2.8.3 Fase de Evaluación externa.....	20
3.2.8.4 Elaboración y Difusión del Informe de Evaluación.....	21
3.2.8.5 Diseño del Plan de Mejora.....	21
3.2.9 Tipos De Evaluación Educativa.....	21
3.2.9.1 Autoevaluación.....	21
3.2.9.2 Coevaluación.....	21
3.2.9.3 Heteroevaluación.....	22
3.2.10 Criterios Para Evaluar Las Instituciones Educativas.....	22
3.2.10.1 Eficiencia.....	23
3.2.10.2 Eficacia.	23
3.2.10.3 Efectividad.....	23
3.2.11 Planeación del proceso de evaluación de las instituciones educativas.....	23
3.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	24
3.3.1 Instrumentos de evaluación del desempeño profesional docentes.....	25
3.3.2 Dificultades que conlleva la evaluación del profesorado.....	26
3.3.3 Algunos riesgos de la evaluación.	27
3.3.4 Estándares de calidad.	28
3.3.4.1 Tipos de estándares educativos.....	29
3.3.4.2 Estándares de aprendizaje.	29
3.3.5 Estándares de desempeño.....	29
3.3.5.1 Estándar de desempeño 1: Planificación Educativa.....	30
3.3.5.2 Estándar de desempeño 2: Impartir Conocimiento.....	30
3.3.5.3 Estándar de desempeño 3: Evaluación del aprendizaje.....	30
3.3.5.4 Estándar de desempeño 4: Entorno del Aprendizaje.....	30
3.3.5.5 Estándar de desempeño 5: Profesionalismo.....	30
3.3.5.6 Estándar de desempeño 6: Progreso del Estudiante.....	30
3.3.6 Dimensiones para la evaluación docente.....	30

3.3.6.1 Sociabilidad pedagógica.....	31
3.3.6.2 Sociabilidad pedagógica.....	31
3.3.6.3 Habilidad pedagógica y didáctica.....	31
3.3.6.4 Desarrollo emocional.....	31
3.3.6.5 Atención a estudiantes con necesidades especiales individuales.....	31
3.3.6.6 Relación con la comunidad.....	32
3.3.6.7 Clima de trabajo.....	32
3.3.6.8 Disposición al cambio.....	32
3.3.6.9 Relación con los estudiantes.....	33
3.3.6.10 Ambiente en el aula.....	33
3.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.....	33
3.4.1 Ponderaciones para la evaluación del desempeño profesional directivo.....	35
3.4.1.1 Competencias gerenciales.....	35
3.4.1.2 Competencias pedagógicas.....	35
3.4.1.3 Liderazgo en la comunidad.....	35
3.4.2 Tipos de evaluación del desempeño directivo.....	36
3.4.2.1 Evaluación interna.....	36
3.4.2.1.1 Autoevaluación.....	37
3.4.2.1.2 Evaluación del rector por parte del Consejo Técnico.....	37
3.4.2.1.3 Evaluación del rector por parte del Consejo Estudiantil.....	37
3.4.2.1.4 Evaluación del rector por parte del Comité Central de Padres de Familia.....	37
3.4.2.1.5 Evaluación del rector por parte del Supervisor.....	37
3.5 MARCO LEGAL EDUCACIONAL.....	39
4. METODOLOGÍA.....	41
4.1 Participantes.....	41
4.2 Población.....	41
4.3 Muestra de investigación.....	42
4.3.1 Selección de la muestra a estudiantes de 8º, 9º y 10º año de educación básica.....	42
4.3.2 Selección de la muestra a estudiantes de 8º, 9º y 10º año de educación básica.....	43
4.3.3 Selección de la muestra de padres de familia en la institución educativa elegida.....	43
4.4 Técnicas e instrumentos de investigación.....	43
4.4.1 Técnicas.....	43
4.4.1.1 Encuestas.....	43
4.4.1.2 Observación de una clase impartida por un docente.....	44
4.4.2 Métodos.....	44
4.4.3 Instrumentos.....	44
4.4.2.1 Cuestionario y Encuesta.....	44
4.5 Diseño y procedimiento.....	45
4.5.1 Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes.....	46
4.5.2 Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos.....	47
4.6 Comprobación de los supuestos.....	48
5. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	50
5.1 Resultados.....	50
5.2. Análisis interpretación y discusión de los resultados.....	106
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	109
6.1 Conclusiones.....	109
6.2 Recomendaciones.....	110
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	111
7.1. Título.....	111
7.2. Justificación.....	111
7.3. Objetivos.....	112
7.3.1. Objetivo general.....	112
7.3.2. Objetivos específicos:.....	112
7.4. Actividades.....	112
7.5 Localización y cobertura espacial.....	113
7.6 Población objetivo.....	113

7.7 Sostenibilidad de la propuesta.	113
7.8 Presupuesto.	114
7.9 Cronograma de la propuesta.	115
8. BIBLIOGRAFÍA.	116
ANEXOS	119

ÍNDICE DE TABLAS.

Tabla 1. Autoevaluación de los docentes: sociabilidad pedagógica	50
Tabla 2. Autoevaluación de los docentes: habilidades pedagógicas y didácticas	51
Tabla 3. Autoevaluación de los docentes: desarrollo emocional	53
Tabla 4. Autoevaluación de los docentes: atención a estudiantes con necesidades especiales	54
Tabla 5. Autoevaluación de los docentes: aplicación de normas y reglamentos	55
Tabla 6. Autoevaluación de los docentes: relaciones con la comunidad	56
Tabla 7. Autoevaluación de los docentes: clima de trabajo	57
Tabla 8. Coevaluación de los docentes: desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas	58
Tabla 9. Coevaluación de los docentes: cumplimiento de normas y reglamentos.....	59
Tabla 10. Coevaluación de los docentes: disposición al cambio en educación	60
Tabla 11. Coevaluación de los docentes: desarrollo emocional	61
Tabla 12. Evaluación de los docentes por parte del rector: sociabilidad pedagógica	62
Tabla 13. Evaluación de los docentes por parte del rector: atención a estudiantes con necesidades individuales	63
Tabla 14. Evaluación de los docentes por parte del rector: habilidades pedagógicas y didácticas	64
Tabla 15. Evaluación de los docentes por parte del rector: aplicación de normas y reglamentos	65
Tabla 16. Evaluación de los docentes por parte del rector: relación con la comunidad	66
Tabla 17. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: habilidades pedagógicas y didácticas	67
Tabla 18. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: habilidades de sociabilidad pedagógica	69
Tabla 19. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: atención a estudiantes con necesidades individuales	70
Tabla 20. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: relación con los estudiantes	71
Tabla 21. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia o representantes: relación con la comunidad	72
Tabla 22. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia o representantes: normas y reglamentos	73
Tabla 23. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia o representantes: sociabilidad pedagógica.....	74
Tabla 24. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia o representantes: atención a estudiantes con necesidades individuales	75
Tabla 25. Resumen de resultados de las encuestas desempeño profesional docente.....	76

Tabla 26. Observación de la clase impartida por el docente: actividades iniciales	78
Tabla 27. Observación de la clase impartida por el docente: proceso de enseñanza - aprendizaje	79
Tabla 28. Observación de la clase impartida por el docente: ambiente en el aula	80
Tabla 29. Autoevaluación del rector: competencias gerenciales	81
Tabla 30. Autoevaluación del rector: competencias pedagógicas	85
Tabla 31. Autoevaluación del rector: competencias de liderazgo en la comunidad	86
Tabla 32. Evaluación del rector por parte del consejo directivo o técnico (6), vicerrector (1) e inspector (1): competencias gerenciales	87
Tabla 33. Evaluación del rector por parte del consejo directivo o técnico, vicerrector e inspector: competencias pedagógicas	90
Tabla 34. Evaluación del rector por parte del consejo directivo o técnico, vicerrector e inspector: competencias de liderazgo en la comunidad	91
Tabla 35. Evaluación del rector por parte del consejo estudiantil: competencias gerenciales	93
Tabla 36. Evaluación del rector por parte del consejo estudiantil: competencias pedagógicas	93
Tabla 37. Evaluación del rector por parte del consejo estudiantil: competencias de liderazgo en la comunidad	94
Tabla 38. Evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia: competencias gerenciales	95
Tabla 39. Evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia: competencias pedagógicas	97
Tabla 40. Evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia: competencias de liderazgo en la comunidad	98
Tabla 41. Evaluación del rector por parte del supervisor escolar: competencias gerenciales	99
Tabla 42. Evaluación del rector por parte del supervisor escolar: competencias pedagógicas	102
Tabla 43. Evaluación del rector por parte del supervisor escolar: competencias de liderazgo en la comunidad	103
Tabla 44. Resumen de resultados de las encuestas del desempeño profesional directivo.....	104
Tabla 45. Puntajes obtenidos en la evaluación del desempeño profesional docente.....	104
Tabla 46. Puntajes obtenidos en la evaluación del desempeño profesional directivo.....	105
Tabla 47. Desempeño global de la institución educativa.....	105

ÍNDICE DE GRÁFICOS.

Grafico No. 1 - Modelo Nacional De Supervisión Escolar 1	16
Grafico no. 2 - Modelo Nacional De Supervisión Escolar 2	17

1. RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación: “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Instituto Tecnológico Aguirre Abad del recinto Pisagua, cantón Montalvo, provincia de Los Ríos durante el año lectivo 2012 - 2013 fue realizado utilizando la metodología de investigación socioeducativa, inductiva deductiva, usando métodos analíticos y estadísticos, con la participación de directivos, docentes, supervisor, estudiantes y padres de familia, aplicando los respectivos instrumentos de evaluación, con el objetivo de: Desarrollar un diagnóstico y estructurar un informe evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.

Con los resultados obtenidos se determina que el desempeño profesional de los docentes y directivos está en un nivel excelente (79,33 pts /100 - 86,78 pts/100), lo cual ubica a la institución en un nivel Excelente. Sin embargo se observa ciertas falencias en el proceso de enseñanza aprendizaje, puntualmente en la observación de las clases, de tal manera que hacia allí va dirigida la propuesta de mejoramiento buscando mejorar aún más la excelencia académica.

2. INTRODUCCIÓN.

Una de las actuales preocupaciones de los sistemas educativos de América y en especial de nuestro país Ecuador, es la de desarrollar sistemas de carrera docente y de evaluación del desempeño docente que contribuyan al desarrollo profesional de los maestros y profesores y, con ello, a la mejora de la calidad de la enseñanza. Sin embargo, más allá de esa común preocupación, las decisiones adoptadas en cada país han sido radicalmente diferentes en su planteamiento y desarrollo, de tal forma que es posible afirmar que hay más diferencias que analogías en la carrera y la evaluación del desempeño docente entre los diversos sistemas educativos.

Tanto la experiencia como la investigación han confirmado que el factor clave para conseguir una educación de calidad es contar con docentes de calidad. Desde esa perspectiva, una de las prioridades de los sistemas educativos ha de ser el mantener e incrementar la calidad de sus docentes.

En la historia del desarrollo educativo el hablar sobre factores escolares que tienen algún grado de asociación con los resultados del aprendizaje de los estudiantes y con otros elementos de su desarrollo personal, es reciente. Anteriormente la evaluación que se aplicaba al docente para determinar su desempeño consistía en fiscalizar la labor y conducta del docente, para asegurar que este cumplía con las exigencias legales y reglamentarias que requerían el puesto, de esta manera el docente que no cumplía con los deberes lo sancionaban con lo previsto en las leyes y reglamentos utilizados como medio de castigo, a fin de que los directores y docentes buscaran soluciones para corregir las anomalías y lograr un mejor desempeño. Actualmente a raíz de la transformación curricular se comienza a observar otra perspectiva en relación al desempeño del maestro, por lo que se hizo necesario evaluar el desempeño por medio de distintos métodos e instrumento que permitieron medir de manera más eficiente su labor y mejorar de manera permanente su trabajo docente.

En el último decenio los sistemas educativos han privilegiado los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación y en este empeño se

ha identificado a la variable “desempeño profesional del maestro” como muy influyente, determinante, para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar, por lo que hoy se aprecia un cierto consenso en la idea de que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo depende fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes, resultando imprescindible que este se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño que contribuyan al mejoramiento de su trabajo. La evaluación profesoral no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado.

De esta manera para determinar el nivel de calidad de la educación en nuestro país y en nuestra localidad de Montalvo, es menester determinar el nivel de desempeño de docentes y directivos de los establecimientos educativos de nivel primario y secundario, es por ello que el Ministerio de Educación puso en marcha el proceso evaluativo en el país, para encontrar las falencias, oportunidades y fortalezas del actual sistema educativo y hacer los reajustes necesarios, para beneficio de las instituciones educativas de nuestro país y de los sectores más alejados de nuestra sociedad.

La investigación es de suma importancia puesto que se analizará la problemática actual en la labor docente la cual requiere de una amplia descripción de las principales variables, así como determinar los estilos de liderazgo y desempeño del director, quien es el eje que encargan de diseñar y planear las políticas y directrices que habrán de acatar el resto de los integrantes de la comunidad educativa, para proponer el mejor funcionamiento del desempeño de los docentes y como resultado la mejora del sistema educativo.

Para la Universidad Técnica Particular de Loja es importante determinar los resultados de esta investigación, que en un futuro podrá servir de diagnóstico para revisar el pensum de estudio que se aplica a las carreras formadoras de docentes y aportar al mejoramiento de la calidad educativa. De igual forma para la Institución Educativa Instituto Tecnológico Aguirre Abad una vez que se realice la investigación y con los resultados y la valoración que obtuvieron, se promoverá el incentivo a sus docentes para fortalecer los aspectos que están realizando de

forma adecuada, mejorar positivamente sus métodos de enseñanza, y conseguir el único propósito que es el bienestar de los estudiantes, quienes serán los nuevos elementos capacitados para desenvolverse dentro de la fuerza laboral de nuestra sociedad aplicando lo allí aprendido. Como investigador me sentiré muy satisfecho de realizar una contribución investigativa formal, para el perfeccionamiento de los métodos de educación en las instituciones del sector donde me desempeño como docente.

La presente investigación es factible por cuanto si es aplicable en el actual sistema educativo y en las instituciones en las que realizaremos el trabajo de evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo, realizados por medio de recursos técnicos, científicos, humanos e informáticos, de tal manera que se cumpliría el propósito de la investigación establecida y que es el perfeccionamiento del sistema educativo, a través de propuestas que mejoren la enseñanza, y por ende beneficiar a toda nuestra sociedad con este aporte investigativo.

En cuanto a los objetivos estos se lograron alcanzar en el transcurso del desarrollo de la tesis, y con la aplicación de los instrumentos, el análisis e interpretación de los datos se pudo cumplir con el objetivo general de la investigación, que fue el de desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivos en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.

Para el desarrollo satisfactorio de esta investigación también logro el cumplimiento de objetivos específicos como son: 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 el análisis e interpretación de la información de campo, el cual se cumplió satisfactoriamente al investigar fuentes bibliográficas y sitios web consultados; se evaluó el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador; así como también se evaluó el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador; se estructuró el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía; y complementariamente se formulo una propuesta de mejoramiento del

desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato.

Al iniciar la investigación se plantearon hipótesis que nos permitieron establecer las condiciones expresadas de manera positiva que deben existir junto con el objetivo para lograr el nivel jerárquico del presente proyecto de investigación; supuestos tales como: 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; y El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.

Para la comprobación de las hipótesis planteadas se considero la calificación obtenida de los instrumentos (encuestas y observación de clase) de: evaluación del personal docente y directivo; para lo cual se tomara en cuenta las siguientes categorías: A (76 y 100 puntos) equivalente a Excelente; categoría B (51 y 75 puntos) equivalente a Bueno; categoría C (26 y 50 puntos)equivalente a Mejorable; categoría D (0 y 25 puntos) equivalente a Deficiente, estos resultados se los relacionara con los estándares de calidad, para comprobar el actual desempeño profesional docente y directivo en el Instituto objeto de estudio.

La actual investigación y propuesta de mejoramiento fue resultado de un responsable trabajo combinado entre la investigación teórica, de campo, la destreza del investigador y las experiencias de todos los participantes de este proceso.

3. MARCO TEÓRICO.

3.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

La calidad en la educación es un tema escurridizo, difícil de definir y que ha tenido múltiples interpretaciones a lo largo de los años, pasando desde las más científicas hasta la demagogia pura. Las naciones más avanzadas comienzan a incluir, en forma creciente y acelerada, los conceptos de Aprendizaje Organizacional y Administración del Conocimiento en su evaluación de la calidad de la educación que imparten a las futuras generaciones en aras a prepararlos para una nueva sociedad cuya economía comienza a basarse en el conocimiento como generador de recursos económicos.

Durante el desarrollo de la revisión bibliográfica se descubre la forma en que estos conceptos (actualmente considerados por la mayoría como meramente académicos) se van aplicando en las instituciones educativas alrededor del mundo. Al mismo tiempo, se comienzan a proponer modelos para estudiar las relaciones entre la Calidad Total, el Aprendizaje Organizacional y la Administración del Conocimiento. Sin embargo, el concepto de “Calidad” en la educación parece ser escurridizo y los estudiosos en el tema no han logrado ponerse de acuerdo en una sola definición que satisfaga todos los puntos de vista.

Fernández (2009) define la calidad a nivel general como un conjunto de propiedades y características de un producto o servicio que le confieren capacidad de satisfacer necesidades, gustos y preferencias, y de cumplir con expectativas en el consumidor.

La calidad de un producto y sus características son factores básicos que cumplen con las expectativas del cliente, así como el servicio de un producto cumple con las expectativas del consumidor, por lo que podríamos establecer como pauta para entender acerca de la calidad de las instituciones educativas.

Vargas (2010), la calidad educativa es el grado en que un conjunto de características inherentes al servicio educativo cumple con las necesidades o expectativas establecidas por la sociedad, generalmente implícitas o explícitas.

El concepto de calidad educativa debe reflejar la necesidad de que todo proceso educativo incorpore condiciones necesarias y trascendentales, como por ejemplo: calidad, la equidad y valores, condiciones necesarias que deben acompañar cualquier cambio o proceso de transformación educativa en nuestro país.

3.1.1 PREPARACIÓN DEFICIENTE DE ESTUDIANTES

Como es lógico suponer, esta relación de las diferentes causas que podemos encontrar en detrimento de una educación de calidad en todos los niveles es tan solo el principio ya que podríamos citar otras tantas causales que impiden que los jóvenes estén con la debida atención en sus aulas de clase a la explicación del maestro con los consiguientes bajos resultados en sus evaluaciones personales de su aprendizaje académico.

No obstante lo anterior, los docentes tienen la obligación moral poniendo todo su esfuerzo para obtener los mejores resultados en lo general en cada una de las aulas que les corresponde atender en un ciclo escolar determinado. Por desgracia en una gran cantidad de instituciones educativas los maestros ese enfrentan a diversos problemas que impiden ya sea de manera parcial o total su desarrollo efectivo en las aulas escolares, en muchas escuelas existe un sistema político interno que impide el desempeño de la mejor manera de los diferentes maestros, sabemos que en muchas ocasiones los puestos directivos y los maestros se enfrentan en una lucha de poder que no les permite desempeñar su labor en una forma total con miras a la obtención de los mejores resultados con tal o cual grupo de jóvenes. Esta situación impide que se alcancen los objetivos propuestos para el fortalecimiento de la calidad en nuestras escuelas en todos los niveles de educación.

El enfoque de la calidad tiene sentido con el propósito del producto a entregar. Existe calidad en la medida en que un producto o un servicio se ajustan a las

exigencias del cliente, la dimensión más importante de la calidad es la funcionalidad. Por lo tanto un producto perfecto es totalmente inútil si no sirve para satisfacer la necesidad para la que fue creado.

La problemática no se refiere solamente a la falta de preparación de los maestros encargados de las asignaturas cuyos programas exigen una participación activa en el área de laboratorio, sino también a la falta de los insumos mínimos requeridos para llevar a cabo las mencionadas prácticas, esto debido a una falta de apoyo del área administrativa para ese concepto en lo particular. Además se encuentra el problema de que en la mayoría de los planteles educativos generalmente no se llevan a cabo cursos mínimos de capacitación para todo su personal impidiendo de esta manera su crecimiento tanto individual como laboral, perjudicando de esta manera el desempeño profesional en beneficio de los jóvenes estudiantes. En una inmensa mayoría de las escuelas no se programan cursos de preparación y actualización de su personal docente debido a la misma apatía del personal, que están acostumbrados a recibir cursos que en realidad no le son de utilidad para su desempeño profesional, y solamente se programan como un requisito por cumplir, sin considerar en ningún momento la necesidad que tienen los docentes de buscar su propio crecimiento profesional en beneficio de sus estudiantes.

Según **Toranzos** (2011), una problemática muy grave en el sistema educativo a nivel general es el hecho de que en muchas escuelas se contrata a personas que no cuentan con el perfil necesario para impartir determinada cátedra en el salón de clase, esto solamente por el parentesco o la amistad con tal o cual jefe en turno, lo cual incide de manera absoluta en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los jóvenes, ya que algunos docentes no cuentan con la capacidad que se requiere para elevar el porcentaje de aprovechamiento de los estudiantes en el aula de clase, desgraciadamente en este sentido nos encontramos a licenciados en derecho impartiendo clases de biología o química y a licenciados en relaciones industriales impartiendo cátedras de matemáticas o física, esto va a provocar que los estudiantes se vean imposibilitados para entender lo que los maestros están desarrollando en las aulas de clase con la consecuente baja en el aprovechamiento de los porcentajes de aprovechamiento de los jóvenes.

En nuestro país las décadas en el sistema educativo, por lo general para conseguir una partida docente se necesitaba tres elementos fundamentales: amistad con los Directores de Educación, poder político, valores monetarios, por lo que los docentes que ingresaban no eran sometidos a un proceso de selección como sucede actualmente, a mas de disponer de tiempo completo para obtener mejores resultados en el proceso enseñanza aprendizaje.

3.1.2 LA CALIDAD EN LA DOCENCIA LA PODRÍAMOS MEDIR BAJO TRES CONCEPTOS PRINCIPALES.

De acuerdo a las expectativas del egresado; todos los individuos que se encuentran cursando algún tipo de instrucción educativa sea del tipo que sea tienen en mente solamente una aspiración, apropiarse de los conocimientos necesarios para salir adelante en la adquisición de los conocimientos que se requieren para la obtención de un documento que lo acredite, una escuela de calidad será aquella que le permita a los estudiantes obtener de la manera más sencilla su comprobante respectivo de los estudios realizados. Esto nos lleva a la segunda premisa en cuanto a calidad educativa se refiere, debe mejorar el desempeño laboral de los jóvenes estudiantes, al hablar del concepto desempeño laboral debemos considerar que los jóvenes que se encuentran en los niveles inferiores de educación tienen como única labor el continuar con su preparación educativa, y su desempeño deberá ser lo suficiente como para estar en condiciones de comprender los conceptos que se tratan en los niveles superiores de educación. Sería inútil para los docentes el dar un promedio aprobatorio a un joven en su desarrollo escolar si este no cuenta con los conocimientos mínimos necesarios para poder continuar con su preparación posterior en el siguiente nivel educativo. Y por último una escuela de calidad será aquella que enseñe a los jóvenes a efectuar un aporte efectivo a la sociedad contribuyendo a su propio desarrollo y crecimiento económico y social; la educación debe proporcionar a los jóvenes su inclusión de manera efectiva en la sociedad, sabemos que la sociedad tiene sus propias reglas y la escuela debe enseñar a los jóvenes a respetarlas para evitar ser sancionados y rechazados por la misma sociedad en que viven.

3.1.3 ELEMENTOS QUE INTERVIENEN EN LA FORMACIÓN DE LOS INDIVIDUOS A TRAVÉS DEL PROCESO EDUCATIVO.

Para **Terrie Ve**a (2008), los elementos de una buena educación no se limitan a las aulas, su efecto acumulativo comienza y continúa como el resultado de nuestra respuesta a las experiencias sociales en el lapso de nuestra vida desde el nacimiento hasta la muerte. La etapa del desarrollo psicosocial nos proporciona una hoja de ruta para cada uno de los elementos que intervienen en los procesos educativos que crean los miembros más productivos de nuestra sociedad, y demuestra los efectos adversos del desarrollo insuficiente o incompleta en cada etapa y aspecto de la proceso de aprendizaje.

Si nuestro aprendizaje se ve reforzada por nuestro entorno, los estudiantes podrán desarrollar confianza y aprenden a ejercer su poder y control sobre el mundo en el que existen y se educaran en las habilidades de liderazgo. Las experiencias negativas en esta etapa de aprendizaje conducen a la duda y la falta de iniciativa.

A través de nuevas interacciones sociales y de los procesos académicos encontradas durante los primeros años de escuela, aprendemos a enfrentar y desarrollar nuevas habilidades. Los padres, los maestros y los compañeros juegan un papel vital en ayudar a construir la competencia y un sentido de orgullo por nuestros logros. Los niños que carecen de este apoyo desarrollar sentimientos de inferioridad. En él se generan estrategias de enseñanza aprendizaje; sobre la base de la actividad y de la comunicación; ya que los seres humanos debemos estar dispuestos a entre ayudarnos, es así como maestros y estudiantes construyen y reconstruyen el conocimiento, se forman valores y se aprenden las conductas más deseables para la formación de niños y jóvenes de hoy que serán los hombres del mañana.

Algunos de los problemas comunes a la calidad educativa proporcionada a los estudiantes tenemos: la no inscripción, la deserción, la reprobación, el no aprendizaje, la no equidad, mal ambiente en el aula, indisciplina, los recursos para la enseñanza, las relaciones con la comunidad y las relaciones entre el personal docente de la escuela y los estudiantes.

Por lo tanto podemos definir a la calidad de las instituciones educativas como un conjunto de características del sistema educativo satisfacen necesidades sociales, sin embargo deben incorporarse condiciones necesarias como equidad, valores y docentes con el perfil necesario para la cátedra, para que suceda la ansiada transformación educativa, ya que los elementos de una buena educación no se limitan a las aulas, por que el aprendizaje se refuerza por experiencias del entorno, en coordinación entre autoridades, docentes, padres de familia y estudiantes, lo que permitirá mejorar la calidad de la educación y por ende de la institución.

3.2 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

Generalmente se entiende la evaluación como una actividad científica cuyo resultado se expresa como un juicio sobre el mérito o valor de un objeto o servicio. Expresiones como «bueno», «malo», «superior», «mejor que», «peor que», «suficiente», etc. son ejemplos de ello. Así, cuando nos referimos a la evaluación de la calidad de las instituciones de educación la podemos expresar como un juicio de valor sobre un atributo o un conjunto de atributos acerca de los insumos, procesos, resultados o productos educativos, o de las relaciones entre ellos. Entendida de este modo, la calidad requiere un juicio valorativo que viene dado por la evaluación. La evaluación es lo que nos permite calificar lo adecuado, lo bueno, lo malo, etc. de los atributos de la educación. De esta manera, la palabra calidad adquiere un sentido descriptivo. Por lo tanto, es importante hacer la distinción entre calidad y evaluación, pues mientras la calidad de la educación implica un proceso de mejora continuo sobre sus elementos, también requiere necesariamente de la evaluación. Aunque muchas veces calidad y evaluación son equiparadas, cada concepto es único y tiene su propia función. La calidad de la educación plantea el propósito hacia el mejoramiento, y la evaluación pone la herramienta metodológica, el juicio crítico y las propuestas para el mejoramiento.

Para **Christin** (2008), la evaluación dentro de una institución educativa, se debe realizar con el objetivo de establecer un seguimiento a la marcha de la misma, valorar los cambios y eficacia de las técnicas empleadas, la capacidad científica, pedagógica del educador, medir los avances y logros que se han alcanzado;

establecer conclusiones y sugerencias para mejorar y seguir adelante, evaluando a sus actores y analizando los componentes para proponer acciones en bien de la población estudiantil propiciando la formación integral y mejorar la calidad de la educación.

La finalidad de la evaluación educativa debe ser el mejoramiento del personal docente, a través del análisis de sus fortalezas y debilidades, amenazas y oportunidades, para que del análisis de sus resultados obtenidos nos permitan establecer puntos de inicio, motivación, orientación para mejorar las actividades del docente en las instituciones en beneficio de la educación y la sociedad.

Teniendo en cuenta el uso de la evaluación como brújula que orienta el camino hacia la calidad de una institución escolar, los planes de evaluación deberán cumplir con ciertas pautas de organización que permitan transitar ese camino del mejoramiento. Existen diversos modos de evaluar, métodos, e ideologías, elijo una metodología que permita ante todo concebir a la evaluación desde una filosofía y una ética en la cual se la entiende como actividad comprometida moral y socialmente con el proceso educativo, de manera tal que sirva para transformar allí en dónde lo que aparece como bueno para algunos no resulta justo para todos.

Esto requiere unos modos de trabajo que impliquen:

- La democratización de las estructuras de funcionamiento escolar
- La participación de los actores implicados
- La autocrítica y el reconocimiento de los problemas
- El trabajo en equipo, colegiado.
- La generación de proyectos o planes de mejora institucional
- La responsabilidad pública

3.2.1 ¿QUE ES EVALUAR?

Según el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, evaluar quiere decir valorar, estimar el valor de las cosas no materiales. Cuando juzgamos evaluamos, porque analizamos los datos con que contamos y al mismo tiempo

damos nuestro juicio de valor. La evaluación general como su nombre lo indica, se refiere a todas las acciones en general: no hay acto humano en el que no esté presente el juicio de valor o la evaluación, de allí es que la encontramos en lo ético, social, político, deportivo, económico, educativo.

Para **Noriega** (2009) en su texto Guía de Evaluación didáctica general, la evaluación es un aspecto básico del proceso de educar, es el acto por el cual determinamos si los objetivos educacionales planteados han sido alcanzados y con qué grado de profundidad o de excelencia. Investigar, precisar e interpretar el efecto o las consecuencias de algo es lo que se llama evaluar.

La evaluación debe ser proceso que abarque un conjunto de pasos o fases con el objetivo de alcanzar un resultado, sin que sea un acto aislado por la institución educativa, sino un proceso conjunto que permite conocer la realidad en la que se desenvuelve una institución, y de su análisis se emite un juicio de valor que servirá de base para tomar decisiones a futuro.

3.2.3 EVALUACIÓN EDUCATIVA.

La evaluación es una etapa del proceso educacional, que tiene por finalidad comprobar, de modo sistemático en qué medida se han logrado los resultados previstos en los objetivos que se hubieran especificado con antelación.

Es una de la etapas más importantes, que debe ser continua y constante, porque no basta un control solamente al final de la labor docente, si no antes, durante y después del proceso educativo, y a que esto no va a permitir conocer el material humano que estamos conduciendo, así como también nos podemos percatar de los aciertos y errores que estamos produciendo en el desarrollo del que hacer educativo.

Para definir lo que es la evaluación educativa cabe considerar que: evaluación es un proceso de valoración y educativa hace relación a educación, de allí que evaluación educativa se define como una actividad sistemática y continua, integrada dentro del proceso educativo, que tiene por objeto proporcionar la

máxima información para mejorar este proceso, reajustando sus objetivos, revisando críticamente planes y programas, métodos y recursos, y facilitando la ayuda y orientación a los estudiantes.

Anteriormente la evaluación era conceptualizada como sinónimo de medición para acreditar una calificación a los resultados sin considerar los procesos que se desarrollaban, pero en los últimos años se ha dado cambios importantes ya que se la ha ligado a la formación pues está presente desde la etapa de planificación hasta llegar a los resultados esperados, valorando la funcionalidad de los elementos para garantizar la calidad.

La evaluación educativa está íntimamente ligada a los procesos de enseñanza aprendizaje pues se convierte en una experiencia formativa, componente del desarrollo educativo enriqueciendo así la formación del sujeto respetando sus características y necesidades para llegar al conocimiento.

Dentro de la calidad que brinda una institución educativa adquiere gran importancia los recursos y tiempo empleados, esfuerzos, destrezas, competencias, habilidades que los docentes y directivos demuestran en el ejercicio de sus labores pedagógicas y directivas, ya que la calidad no es solo el resultado del rendimiento escolar sino también abarca a todos los elementos curriculares, permitiendo tener una visión global de cómo se está desarrollando el proceso de construcción y asimilación de conocimientos.

3.2.4 CALIDAD EDUCATIVA.

Decimos que un producto es de calidad cuando reúne un conjunto de propiedades que lo hacen mejor que otros de su clase y consigue los resultados para los que había sido fabricado. Podemos hablar de calidad de la enseñanza si los objetivos inherentes a la actividad educativa se logran con éxito.

Para **Cosse** (2013), la calidad educativa involucra a una serie de factores que nos van a permitir desarrollar nuestra función en las mejores condiciones para nuestros

educandos de acuerdo a las capacidades de cada uno de los grupos que manejamos en una institución educativa.

El concepto de calidad de la educación constituye un término relativo, y ha dado lugar a que las definiciones difieren entre sí, en algunos casos se asocian los criterios de calidad a “rango” y “estatus”, considerando como “buenos centros” aquellos donde asisten estudiantes de extracción socioeconómica alta. En otros casos se considera que son los medios, dotación y calidad de los docentes, adecuación de edificios, dotaciones y equipamientos, currículo ofrecido, etc., los que determinan fundamentalmente la calidad de un centro.

La calidad educativa es un concepto multidimensional, que puede ser operativizado en función de variables muy diversas. es un concepto multidimensional, puesto que trata no solo de planes y programas dentro de la educación, sino que abarca al mismo personal que trabaja dentro de cada institución, la manera en que se desenvuelve en su medio y además las metas a corto, mediano y largo plazo que obtiene con los estudiantes, por lo que la calidad educativa nos hablaría de un nivel deseable para una institución con el que se pueda sobresalir del resto de las instituciones y que además dé una educación complementaria para cada individuo, en donde se pueda trabajar de forma grupal y personal con todos los involucrados de cada institución

3.2.5 CAPITAL INTELECTUAL: EL CONOCIMIENTO COMO RECURSO ECONÓMICO.

Durante las últimas décadas, hemos sido testigos de un incremento sin precedentes del uso de los términos “intangibles”, “capital intelectual” y “conocimiento” para referirse al conjunto de factores que representan las fuentes de las ganancias de las corporaciones, pero que en suma corresponden a este recurso clave en la era de la información: El Capital Intelectual es la combinación de los recursos humanos, estructurales (u organizacionales) y relacionales de una organización, y define estas tres categorías de la siguiente manera: El capital humano se define como el conocimiento que los empleados se llevan cuando dejan la organización. Incluye el conocimiento, destrezas, experiencias y talentos de las

personas. Algo de este conocimiento es único de cada individuo, algo puede ser genérico. Ejemplos de lo anterior son la capacidad de innovación, creatividad, y experiencia previa, capacidad para trabajar en equipo, flexibilidad de funcionario, tolerancia a la ambigüedad, motivación, satisfacción, capacidad de aprendizaje, lealtad, entrenamiento formal y educación.

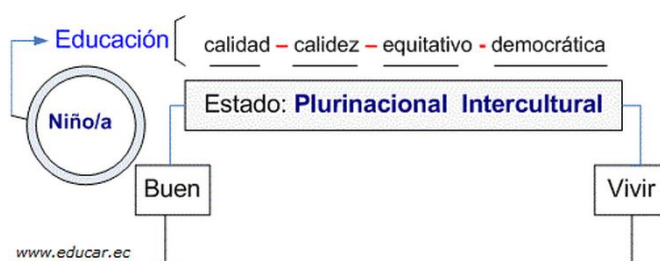
Como resultado, el Capital Intelectual abarca todo tipo de intangibles, tanto formalmente propios o usados, como informalmente desplegados y movilizados. El Capital Intelectual es más que la simple suma de los recursos humanos, estructurales y relacionales de una organización, esto a criterio de **Sánchez** (2007), es acerca de cómo dejar que el conocimiento de la organización trabaje para ella y pueda crear valor.

El mejoramiento del capital intelectual de una institución educativa se puede alcanzar mediante la implementación de una correcta conectividad entre, recursos intangibles, humanos y materiales, para poder crear un valor agregado a la institución, a través de actividades pedagógicas apropiadas.

3.2.6 MODELO NACIONAL DE SUPERVISIÓN ESCOLAR.

El documento Modelo Nacional de Supervisión, caracteriza a la educación como centrada en el niño, con calidad, calidez, equitativo y democrático, se sustenta en un país plurinacional e Intercultural, además considera al Buen Vivir.

Grafico No.1

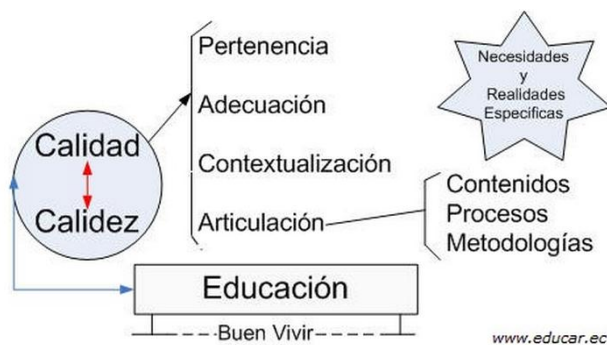


Fuente: www.educar.ec

Autor: MEC. Modelo Nacional de supervisión Educativa 2010.

La calidad y calidez en el desarrollo de la educación también considera la correspondencia entre calidad y calidez, la primera a través de parámetros específicos y la calidez es más bien la actitud humana hacia relaciones vitales satisfactorias para las partes.

Grafico No. 2



Fuente: www.educar.ec

Autor: MEC. Modelo Nacional de supervisión Educativa 2010.

3.2.7 EL OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN.

Debemos preguntarnos ¿con qué objetivo se lleva a cabo la evaluación? En este sentido es posible advertir la existencia de por lo menos dos respuestas: aquellas evaluaciones realizadas con el objetivo de valorar la eficiencia y eficacia institucional y las que persiguen el objetivo de perfeccionamiento institucional. El primer paso para la acreditación de las instituciones educativas es la auto-evaluación. El ideal es que ocurra lo que sucede en los países anglosajones o Brasil, donde la evaluación institucional es parte de la cultura de trabajo de las instituciones de enseñanza y no una obligación derivada de legal de una norma. En donde los padres de familia, antes de matricular a sus hijos preguntan si la institución educativa está evaluada.

En nuestro país la evaluación en la actualidad es un tema de interés, ya que constituye el mejor medio para detectar fortalezas y debilidades en el sistema educativo lo que permitirá incrementar proyectos para mejorar de la calidad en los procesos de enseñanza y aprendizaje, teniendo siempre presente que uno de los factores clave para conseguir una educación de calidad es contar con docentes de calidad. Desde esa perspectiva, una de las prioridades de los sistemas educativos debe enfocarse a mantener e incrementar la calidad de sus docentes. La

evaluación del desempeño docente contribuye al desarrollo profesional de los maestros y con ello, a la mejora de la calidad de la enseñanza. De ahí la importancia de generar una cultura de evaluación en todos los ámbitos sociales especialmente en los docentes que son los responsables de la formación de las nuevas generaciones. La ausencia de esta cultura ha provocado en los docentes de nuestro país la resistencia al proceso de evaluación.

3.2.7.1 Obstáculos y medidas para el desarrollo de una cultura de evaluación institucional.

1. Escaso tiempo de los profesores. Planificando el proceso evaluativo y convirtiéndolo en una práctica normal. Se puede hacer participar a algunos estudiantes en la evaluación. Se ahorra tiempo a los docentes.
2. Trabajo excesivo. La evaluación debe tener una explícita prioridad y respaldo de los directivos. Ella debe liderar el proceso y asegurar los sistemas de comunicación y coordinación adecuados.
3. Falta de conocimientos en evaluación. Los conocimientos se pueden aprender con la práctica, además de cursos y talleres de formación continua. La construcción de instrumentos de evaluación es una forma de auto-capacitación.
4. Escepticismo ante la creación de nuevas estructuras. Depende en gran medida de cómo se aprovecha el espíritu positivo de los más innovadores y de la motivación previa como parte de la justificación. También puede hacerse alusión a experiencias positivas en otros centros; por ejemplo que se desencadena la confianza en proyectos innovadores.
5. Inseguridad ante los resultados. Hay que comenzar y valorar más la auto-evaluación así como sensibilizar a los docentes antes de comenzar la evaluación ya que ellos se sienten tensos. La razón: tradicionalmente se ha evaluado al alumno pero en contadas ocasiones el trabajo del docente.

6. Temor a las reacciones de las autoridades. Existiendo en una organización profesionales excelentes, regulares y de bajo desempeño, es importante definir qué se quiere evaluar de ellos y cuáles las medidas a tomar luego de la evaluación. Por ello, una buena evaluación sobre las consecuencias reducirá o evitará el temor.

3.2.7.2 Los beneficios de practicar la evaluación institucional.

La evaluación institucional es una técnica de gestión cuya finalidad es la mejora de la naturaleza y calidad de la gestión, de los procesos y productos, y de la efectividad laboral, así lo determina **Díaz** (2008) en su guía de Evaluación de Instituciones Educativas de Educación Básica.

A través de la evaluación institucional las organizaciones educativas podrán:

1. Conocer los aciertos que necesitan potenciarse y las debilidades que deben que corregirse.
2. Comprender mejor los actos pedagógicos y administrativos que se ejecutan para verificar si los procesos para alcanzar los resultados son los esperados.
3. Verificar en qué medida los resultados que se obtienen están en armonía con los estilos de formación y gestión, y el perfil del estudiante que la institución se haya propuesto.
4. Recomendar, a partir de las conclusiones de la evaluación, las medidas que formen parte de un plan de mejoramiento de la gestión y resultados educativos.

El objetivo de la evaluación del desempeño del docente nos permitirá reflexionar sobre la situación actual del sistema educativo de nuestro país, aunque en un principio fue un tema que generó controversias por su tinte sancionador y de control de los gremios educacionales, se admite su necesidad para mejora continua en los docentes, y por ende del sistema educativo nacional.

3.2.8 ESTRATEGIAS PARA EVALUAR INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

A efectos de clarificar las diversas estrategias metodológicas que implica un proceso de evaluación institucional, últimamente diversos autores han elaborado modelos en los que se plasman las distintas fases y procedimientos que encierran esta modalidad evaluativa, de la cual se distinguen las siguientes fases:

3.2.8.1 Fase de Sensibilización y Preparación.- Inicialmente los centros educativos tienen que tomar conciencia de que necesitan mejorar y que la evaluación constituye la estrategia que les puede ayudar en este proceso. Asumido este principio, las instituciones deben clarificar qué pretenden alcanzar a través de la evaluación y cómo van a llevar a cabo este proceso. Una vez que han decidido el alcance de la estrategia a implantar deberán proceder a preparar los recursos materiales y humanos necesarios para su realización así como las guías necesarias para orientar el proceso.

3.2.8.2 Fase de Autoestudio.- El proceso comienza con un autoanálisis sobre la realidad educativa de la institución que permita efectuar un diagnóstico y valoración sobre situación actual. El objetivo es llegar a que la propia institución tome conciencia, por un lado, de sus fortalezas y debilidades y, por otro, de sus oportunidades y amenazas en relación con su desarrollo futuro. Lógicamente en este proceso deberán participar todas las audiencias implicadas en la institución a efectos de que el análisis refleje «el sentir de la mayoría» por lo que la revisión no sólo debe fundamentarse en datos e indicadores objetivos sino que también tiene que recoger las observaciones, opiniones y valoraciones que hayan sido contrastadas (evidencias). Los aspectos fundamentales del autoestudio deben plasmarse en un documento o auto informe, que una vez que haya sido validado, constituye el punto de partida para todo plan de mejora y por tanto, un requisito imprescindible en este proceso.

3.2.8.3 Fase de Evaluación externa.- La credibilidad de un autoestudio aumenta significativamente en la medida que es sometido a revisión y contraste mediante una evaluación externa. La función de quienes realizan esta tarea será validar el autoestudio realizado para lo cual, partiendo del auto informe elaborado, deberán recabar otros datos y opiniones sobre la institución además de los que ellos mismos puedan recoger durante su visita a la misma.

3.2.8.4 Elaboración y Difusión del Informe de Evaluación.- A la vista de los dos informes elaborados (interno y externo) el Comité de Evaluación de la institución confeccionará su propio Informe en el que recogerá los aspectos más importantes de las evaluaciones realizadas así como las propuestas que se formulan para el desarrollo de la institución. De esta forma el proceso garantiza la función de responsabilidad que debe estar presente en todo proceso evaluativo y el propio Informe adquiere credibilidad en la medida que conocido por las partes.

3.2.8.5 Diseño del Plan de Mejora.- Finalmente el ciclo evaluativo se cierra con el diseño de un plan de mejora para la institución. A la vista de los resultados y de las propuestas formuladas el centro educativo debe elaborar un plan estratégico en relación con el futuro de la institución especificando los objetivos a alcanzar a corto, medio y largo plazo, las acciones a emprender para alcanzar estos objetivos, la preparación de los recursos necesarios para su implementación y la previsión de los sistemas de control y evaluación con el fin de que el plan se lleve a cabo en los términos que había sido elaborado y se obtengan los resultados que cabe esperar del mismo. Especialmente deberá especificar quienes deben asumir cada una de las acciones y tareas propuestas a efectos de clarificar competencias y responsabilidades.

3.2.9 TIPOS DE EVALUACIÓN EDUCATIVA.

3.2.9.1 Autoevaluación.- Esta valoración que hace el ser humano de sí mismo refleja la apreciación que posee de su propio ser el cual depende mucho de la madurez y equilibrio emocional del individuo; este tipo de evaluación es el resultado de un proceso planificado, organizado el cual haya concientizado al educando la finalidad de autoevaluarse, ya que no significa solo el hecho de asignar una calificación sino que de reconocer sus alcances y limitaciones sin renunciar por ello al esfuerzo de superación para así poder desarrollar las actividades académicas y sociales dentro del grupo.

3.2.9.2 Coevaluación.- Cuando se emplea el trabajo cooperativo se hace muy necesario aplicar la coevaluación; es la evaluación realizada entre pares, de una

actividad o trabajo realizado ya que da la oportunidad de que todos los integrantes valoren el comportamiento y la participación que han tenido por lo tanto la valoración se ayuda de la opinión y aporte de todos los integrantes.

3.2.9.3 Heteroevaluación.- Este tipo de valoración personas distintas a las evaluadas valoran una actividad, un trabajo, la actuación, el desempeño del otro; después de la labor en equipo cada uno de sus integrantes dan una valoración, emiten un criterio sobre lo realizado por los demás. Es la evaluación que realiza una persona sobre otra respecto de su trabajo, actuación, rendimiento, etc.

3.2.10 CRITERIOS PARA EVALUAR LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

Según **Guaman** (2011), en su modulo de Evaluación de Instituciones Educativas de la UTP, se pretende evaluar para Obtener información objetiva (cuantitativa y cualitativa) de forma sistemática con el fin de orientar decisiones; Ajustar la eficacia y eficiencia; Mejorar los servicios ofertados por la Institución de Educación; Ofrecer evidencia de su calidad educativa a la sociedad; Garantizar el buen funcionamiento de una institución compleja. La Evaluación Educativa y la Evaluación Institucional requiere el conocimiento de técnicas y métodos cuantitativos (estadísticos) y el conocimiento de métodos cualitativos para el análisis de datos, manejando de la forma más correcta paquetes informáticos para este tipo de trabajos y así poder presentar un trabajo con todas las garantías y sirva de modelo incluso para realizar una investigación más profunda, según el caso.

Para realizar la evaluación institucional a parte del conocimiento de los métodos de evaluación, es imprescindible la colaboración responsable de cada uno de los miembros de la institución educativas, ya que de lo contrario obtendríamos información sesgada que los único que provocaría mediocridad en el desempeño profesional docente.

Los indicadores de evaluación son instrumentos que permiten comprobar empíricamente la progresión hacia las metas propuestas, permiten visualizar la asimilación de los saberes; poniendo énfasis en los indicadores de eficiencia, eficacia, efectividad para saber hasta dónde se ha avanzado y lo que falta por

recorrer. Un indicador es el rasgo o característica cualitativa de una conducta, se constituye en un patrón para medir, evaluar o mostrar el desarrollo de una actividad en relación siempre con las metas planteadas, los insumos que se utilizaran para obtener un producto o resultado y el logro de las metas.

3.2.10.1 Eficiencia.- En el ámbito de la evaluación del desempeño docente y directivo que es motivo de estudio, el indicador de eficiencia nos permite tener una visión del nivel de eficiencia en estos actores, pues podemos conocer como se están aplicando los procesos didácticos en el aula en cuanto a recursos, tiempo y la misma relación psicosocial afectiva docente y estudiante. Considerando aspectos como organización y participación en actividades internas en el establecimiento, uso de recursos, distribución del tiempo, adecuación de espacios, interés por el desarrollo paulatino de los educandos para alcanzar un alto nivel en la calidad educativa.

3.2.10.2 Eficacia.- Todo proceso tiene un producto o resultado; de allí que la eficacia en la evaluación enfatiza los productos, se relaciona con el logro de objetivos, el alcance de resultados que se verán reflejados en el efecto e impacto que estos causen en la sociedad. Una institución educativa debe propender siempre que la calidad de educación que oferta llegue al conglomerado de manera que pueda enfrentar y satisfacer necesidades que se hallen en ella.

3.2.10.3 Efectividad.- Al hablar de efectividad se hace referencia al cumplimiento de las acciones con un valioso grado de calidad, el cual se mide respondiendo a la interrogante ¿lo que es parte de nuestra responsabilidad, se hace bien? En lo educativo la efectividad se plasma en el cumplimiento de las acciones que están a cargo de cada integrante de la comunidad educativa, verificando que lo cumplido aporte de manera adecuada para integrar esfuerzo en bien de los discentes que son el fundamento para la existencia de la entidad de educación.

3.2.11 PLANEACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

Es la previsión de todas aquellas actividades y recursos que permiten el logro de ciertos objetivos deseados, para mirar hacia el futuro de la institución educativa.

La planeación es una especie de mapa carretero que el evaluador seguirá para responder ciertas preguntas de evaluación. Es una herramienta importante de la transformación de la educación y la práctica educativa, es un proceso constructivo, participativo y consensuado, es una práctica permanente y sistemática de detección de fortalezas y debilidades, e implica, la reflexión sobre la propia tarea como una actividad contextualizada que considera tanto los aspectos cualitativos como los cuantitativos con un alcance que toca los insumos, procesos, productos y contexto; una tarea fundamental de la gestión administrativa y académica y definitivamente una plataforma para la planeación. La evaluación planificada, debe buscar ser integral, toda vez que facilita la participación de todas las personas y elementos de la institución educativa: visión, misión, valores institucionales, objetivos, planificación, estrategias, entre otros.

También debería ser sistemática, desarrollada siguiendo un plan con la participación de todas las partes implicadas, buscando la objetividad y ética en la recopilación y análisis de los resultados. La evaluación deberá ser innovadora, que facilite constatar los avances y los condicionantes que intervienen en el desarrollo del centro de educación; facilitando el aporte de los actores a través del plan de mejoras, promoviendo el progreso y el desarrollo institucional.

En síntesis y para el criterio del maestrante, la evaluación de una institución educativa es un aspecto básico del proceso de educar, para obtener información objetiva, y dar seguimiento al colegio, valorar los cambios y eficacia de las técnicas empleadas en el proceso enseñanza aprendizaje y la capacidad pedagógica del educador, con el fin de mejorar la calidad de la educación, para lo cual es imprescindible la colaboración responsable de cada miembro de la institución educativas, ya que de lo contrario obtendríamos información falsa que provocaría ocultar las falencias en el desempeño profesional docente.

3.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES.

La evaluación del desempeño docente es un tema altamente conflictivo, dado que en él se enfrentan intereses y opiniones del conjunto de actores educativos: tomadores de decisiones políticas, administradores, docentes y sus sindicatos, y estudiosos sobre la materia, pero también familias y sociedad en general. De esta forma, no es de extrañar que no esté generalizada la práctica de la evaluación del desempeño docente en Ecuador y América. Resulta en ese sentido especialmente llamativo el caso de Finlandia, país que se ha convertido en estos años en el símbolo de la calidad de la educación, donde no sólo no existe evaluación externa de docentes o centros, sino que es un tema que ni siquiera está en debate. El sistema educativo finlandés se basa en la confianza que tiene tanto la Administración educativa como las familias sobre el docente y su profesionalidad, destacando, frente a otros países, por el alto reconocimiento social de la profesión docente.

3.3.1 INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTES.

Según el **Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador (2012)**, es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas. La evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional, no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento. Se ejecuta en dos fases: evaluación interna (cualitativa) y evaluación externa.

El haberse elaborado instrumentos de evaluación para cada fase y determinar niveles de calificación para la evaluación del desempeño docente en nuestro país, promoverá el constante mejoramiento de los educadores ya que se verán forzados a estar en constante preparación, lo cual no es negativo, sino todo lo contrario, al estar amparados en una normativa legal que oficializa su implementación sin fines sancionadores.

Instrumentos de evaluación interna.

Autoevaluación.- Por último, en algunos países como en España o en Chile, se pide a los propios profesores que hagan un informe que recoja su propia autoevaluación, donde se reflejan los dominios y descriptores utilizados en para la autoevaluación de los docentes.

Coevaluación.- Se utilizan pruebas estandarizadas o test entre los mismos docentes, para que entre ellos analicen sus habilidades básicas, conocimientos pedagógicos y académicos sobre su desempeño, de tal forma que pueden incluirse documentos de planificación, notas escritas de los padres, apuntes o materiales de trabajo, resultados de los estudiantes, etc.

Directivos.- Se realiza evaluaciones por parte del director del establecimiento de sus subordinados, para detectar falencias o fortalezas en el desempeño profesional de los docentes.

Entrevistas y cuestionarios dirigidos a los estudiantes y/o a sus familias.- Otra estrategia utilizada es la de obtener información sobre el desempeño de los docentes mediante la aplicación de cuestionarios cerrados dirigidos a los estudiantes o a sus familias. Así acontece, por ejemplo en Cuba.

Observación de clase en el aula. - Un procedimiento muy habitual para obtener informaciones sobre el desempeño del profesor es observar cómo se desenvuelve en su contexto más habitual de trabajo: el aula. Esta observación puede ser formal (preparada de antemano), o informal (sin una preparación previa), puede utilizarse un protocolo de observación cerrada o recoger de forma abierta las percepciones del evaluador.

3.3.2 DIFICULTADES QUE CONLLEVA LA EVALUACIÓN DEL PROFESORADO.

La evaluación del desempeño docente en algunos países es un ámbito tradicionalmente conflictivo, con una gran variabilidad de situaciones entre los

diferentes países y plagado de problemas de todo tipo. Así, siguiendo al profesor **Mateo**, (2008) es posible destacar los siguientes tipos de dificultades que conlleva la evaluación del profesorado:

- Conceptuales, que parten de la dificultad de definir los criterios de calidad del desempeño docente.
- Técnico-metodológicos, relativos a las limitaciones de los instrumentos de obtención de información que, en muchas ocasiones, no convencen a los docentes.
- De gestión política de la evaluación, que inciden en la forma en que la evaluación se inserta en el conjunto del sistema educativo y en las políticas de mejora de su calidad.
- Normativo-legales, a partir de los cuales es necesario plantearse cuál es el marco normativo más adecuado para legitimar los propósitos, el alcance y las repercusiones de la evaluación; y preservar las garantías de los evaluados.
- Culturales relacionadas con la evaluación, donde se insiste en la importancia y la necesidad de la generación de una cultura de evaluación para la mejora.
- Éticas, que combinan la garantía de la intimidad y el honor de los evaluados, con las acciones que se deriven de la evaluación.

En nuestro sistema educativo ecuatoriano lo medular de la evaluación del desempeño docente es el para qué de la misma, en teoría es mejorar la educación centrada en el desarrollo profesional docente, pero cuando hay interferencia política del gobierno es evidente la desconfianza de los maestros a someterse a evaluaciones, al estar en juego su estabilidad laboral, y peor aun si hay prejuicios de ser reemplazados por docentes afines al régimen de turno.

3.3.3 ALGUNOS RIESGOS DE LA EVALUACIÓN.

- Es altamente costosa si se hace con criterios mínimos de calidad.

- Determina la forma de actuar de los docentes, para bien y para mal, de tal forma que el docente puede caer en la tentación no de desarrollar bien su trabajo, sino de cumplir con los elementos que son reconocidos en la evaluación.
- Si no es consensuada puede derivar en problemas en su aplicación.
- Si no es transparente y técnicamente impecable, puede generar problemas de falta de credibilidad.
- Es necesario contar con un número muy importante de evaluadores bien preparados. La experiencia está plagada de buenos modelos de evaluación que después, al ser mal aplicados, constituyen un fracaso.

3.3.4 ESTÁNDARES DE CALIDAD.

Un estándar es un juicio de valor que describe lo que debe lograrse, un modelo a conseguir. Los estándares son principios orientadores o guías para evaluar los informes de evaluación y no reglas fijas que se pueden o deben aplicar mecánicamente, los estándares por lo general identifican prácticas sobre las cuales existen acuerdos o conocimientos generalizados de aceptabilidad, proponen pautas que reflejan la mejor práctica vigente o tendencia y contienen precauciones y recomendaciones o alertas contra errores potenciales, así lo considera **William F. Johnston** (2012), en su Manual de OSAC/AASSA del Sistema de Evaluación del Desempeño de Docentes.

Un estándar de calidad puede convertirse en un indicador del nivel de vida, en el campo educativo los estándares son metas que deben alcanzarse por los docentes y directivos de las instituciones educativas, estándares que deben ejecutarse con la finalidad de que los estudiantes alcancen la excelencia académica, siendo el punto de partida para definir el marco de trabajo curricular.

Los estándares de calidad orientan no solo a los estudiantes sino también a docentes, autoridades e incluso a los padres de familia; pues cada actor desde su rol tiene un estándar que lograr. Los educadores y autoridades ven en los estándares de calidad el futuro que desean para sus estudiantes para ello planifican, prevén las destrezas, actividades, recursos, evaluación, diseño de

estrategias de mejoramiento que respondan a las exigencias de los estándares estudiantiles, organizando así la autoridad del plantel programas de formación y capacitación de los profesionales que allí laboran a partir de los criterios y expectativas que comparten.

3.3.4.1 Tipos de estándares educativos.- Si revisamos la página WEB del Ministerio de Educación podemos observar que esta entidad ha diseñado cuatro tipos de estándares: “De aprendizaje, de desempeño directivo, de desempeño docente, de desempeño profesional y de gestión escolar” (Ministerio de Educación, 2012).

3.3.4.2 Estándares de aprendizaje.- Son descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde el primer grado de Educación General Básica hasta el tercer año de Bachillerato. Son los logros educativos, es decir, los conocimientos, habilidades y actitudes que se espera que los estudiantes alcancen a lo largo de su vida escolar, lo que deberían saber y saber hacer como resultado del proceso de aprendizaje. Los estándares de aprendizaje permiten que los discentes a pesar de no compartir una misma institución, ni situación geográfica, compartan metas comunes dándose así los mismos aprendizajes.

Los estándares corresponden a cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemática, Ciencias Sociales y Ciencias Naturales. Se establecen en cinco niveles que permiten visualizar la progresión del aprendizaje que se espera del estudiantado en los dominios centrales de cada área curricular.

Últimamente también corresponde al uso de las TICs (Tecnologías de la Información y la Comunicación), que a futuro se formularan para las otras áreas.

3.3.5 ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO.

Los estándares de desempeño se refieren a las funciones principales efectuadas. Para todos los docentes hay seis estándares de desempeño.

3.3.5.1 Estándar de desempeño 1: Planificación Educativa.-El profesor planifica usando el currículo de la escuela, estrategias efectivas, recursos, e información para cubrir las necesidades de todos los estudiantes.

3.3.5.2 Estándar de desempeño 2: Impartir Conocimiento.-El profesor involucra efectivamente a los estudiantes en el aprendizaje, usando una variedad de estrategias educativas con el fin cubrir las necesidades del aprendizaje individual.

3.3.5.3 Estándar de desempeño 3: Evaluación del aprendizaje.-El profesor sistemáticamente reúne, analiza, y usa la información para medir el progreso del estudiante, guía la instrucción, y emite observaciones oportunas.

3.3.5.4 Estándar de desempeño 4: Entorno del Aprendizaje.-El profesor usa recursos, rutinas y procedimientos para proporcionar un ambiente centrado, respetuoso, positivo, y seguro para los estudiantes, el mismo que contribuye al aprendizaje.

3.3.5.5 Estándar de desempeño 5: Profesionalismo.- El profesor mantiene un compromiso con la ética profesional, mentalidad internacional, y la misión de la escuela; y toma la responsabilidad de participar en el crecimiento profesional que resulta en el mejoramiento del aprendizaje del estudiante.

3.3.5.6 Estándar de desempeño 6: Progreso del Estudiante.-El trabajo del profesor resulta en un progreso aceptable y medible del estudiante.

3.3.6 DIMENSIONES PARA LA EVALUACIÓN DOCENTE.

Para valorar el desempeño profesional docente es preciso considerar dimensiones o aspectos que engloban su labor dentro del aula, relación con los compañeros, estudiantes, padres de familia y comunidad, ya que su actividad pedagógica no se limita al salón de clase sino que trasciende a la comunidad misma; dentro de la práctica docente se toman en cuenta las siguientes dimensiones:

3.3.6.1 Sociabilidad pedagógica.- Para determinar el campo de acción de esta dimensión es importante definir los términos sociabilidad y pedagogía; así sociabilidad se define como la capacidad de relación con los otros en los espacios sociales, la cualidad por la que el ser humano vive positivamente su relación con los demás, es una tendencia natural, debe desarrollarse de modo intencional; esto es, inteligente y esforzadamente.

3.3.6.2 Sociabilidad pedagógica.- Para determinar el campo de acción de esta dimensión es importante definir los términos sociabilidad y pedagogía; así sociabilidad se define como “la capacidad de relación con los otros en los espacios sociales, la cualidad por la que el ser humano vive positivamente su relación con los demás, es una tendencia natural, debe desarrollarse de modo intencional; esto es, inteligente y esforzadamente.

3.3.6.3 Habilidad pedagógica y didáctica.- El educador se constituye en un acompañante del proceso de asimilación de conocimientos que realizan los aprendices, de allí que debe desarrollar las habilidades tanto pedagógicas como didácticas necesarias; a la habilidad se la conceptualiza como la capacidad y disposición para una cosa. Cada una de las cosas ejecutadas con gracia y destreza. La habilidad es una aptitud innata que posee una persona, por lo tanto el maestro debe hacer uso de ellas para combinar lo pedagógico con lo didáctico y poner en juego sus destrezas con lo que lograra conseguir los objetivos educativos que se ha propuesto.

3.3.6.4 Desarrollo emocional.- El desarrollo emocional es un crecimiento, maduración de las emociones a lo largo de toda la vida. El ser humano requiere estar emocionalmente bien para convivir de mejor manera con los demás, esto está ligado a la práctica de los valores que aportan a la formación de la personalidad del sujeto, por lo tanto el currículo debe tomar en cuenta el desarrollo de lo afectivo para conseguir un mejor resultado académico y social.

3.3.6.5 Atención a estudiantes con necesidades especiales individuales.- Enseñar a otros no es tarea fácil, el educador debe reflexionar sobre el grupo que está a su cargo ya que cada ser es un mundo diferente que comparte necesidades

e inquietudes pero desde su óptica, es por lo tanto tarea para él conocer a sus discentes para darles un trato de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, sabiendo que cada aprendiz tiene un ritmo de aprendizaje diferente. El trabajo cooperativo dentro del aula da la oportunidad para que los discentes pongan de manifiesto su capacidad ya sea lingüística, lógica-matemática, corporal-Kinética, espacial, musical, interpersonal, intra personal, convirtiéndose así en el mentor del aprendizaje de sus compañeros.

3.3.6.6 Relación con la comunidad.- La educación es parte del desarrollo social de un pueblo por lo tanto está inmersa en ella, para el óptimo desenvolvimiento de las instituciones educativas lo primordial es establecer buenas relaciones educador – educando – comunidad, con lo cual todos forman parte de su desarrollo. Por comunidad se entiende a un grupo de personas asociadas con el objeto de llevar una vida en común, basada en una permanente ayuda mutua (¿Qué es una comunidad?), de allí que la sociedad siempre está velando por los intereses colectivos en donde cada sujeto es participe activo de ello, pues por su naturaleza tiende a ser sociable y participar en la vida comunitaria.

3.3.6.7 Clima de trabajo.- Ser parte de una organización o institución implica compromiso laboral para que esta surja y alcance un estatus dentro del conglomerado en el cual se encuentra, de quienes laborar en ella depende la calidad que oferta la institución. Un buen clima de trabajo está determinado por muchos factores entre ellos la motivación, el compañerismo, el reconocimiento de esfuerzos lo cual crea un ambiente óptimo de manera que el personal hace su mejor esfuerzo y así conseguir las metas establecidas para alcanzar la misión institucional.

3.3.6.8 Disposición al cambio.- El principal obstáculo con el que se encuentra un plantel es la resistencia al cambio que manifiestan sus actores. Para lograr un mejor nivel de rendimiento escolar de cualquier entidad educativa es imperioso que sus educadores modifiquen viejos esquemas mentales, dando paso a la actualización pedagógica, didáctica y curricular; en donde la investigación se constituya en su principal aliada, con ello establece nuevos parámetros de calidad para que los frutos de la labor pedagógica cada vez alcancen sitios más altos

3.3.6.9 Relación con los estudiantes.- Una excelente relación entre educador y educando puede ser importante para una buena educación, pues de esta manera el docente puede desenvolverse de la mejor manera con la satisfacción de haber realizado un buen trabajo y para el estudiante le será gratificante la educación recibida ya que le servirá para desarrollarse en la vida y aumentar su capital cultural, permitiendo así que se dé un inter aprendizaje. Las relaciones que se establecen dentro del aula de clase entre docente y discente muestran la vocación, el amor por el trabajo que el educador tiene y a su vez el respeto, la comunicación que se entablan con los estudiantes para que el ambiente sea un espacio de cordialidad, seguridad participativa para conseguir los objetivos planteados.

3.3.6.10 Ambiente en el aula.- Un Clima de Aula favorecedor del desarrollo personal de los niños y niñas, es aquel en el que los estudiantes perciben apoyo y solidaridad de parte de sus pares y profesores, se sienten respetados en sus diferencias y falencias, así como identificados con el curso y su escuela. Considerando que el aprendizaje es la adquisición de nueva cultura, un cambio de conducta, pensamiento o sentimiento como reflejo de los estímulos, es importante la motivación que el docente de a sus estudiantes para conseguir el interés, participación dentro del grupo para que el interactuar sea provechoso y satisfaga sus necesidades.

Para garantizar los procesos enseñanza aprendizaje, un factor clave es contar con docentes de calidad, por eso creo que la evaluación del desempeño profesional docente, contribuye al mejoramiento de los maestros y la calidad de la enseñanza. De ahí la importancia de generar una cultura de evaluación lo que permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, no debe verse como un acto fiscalizador tradicionalmente conflictivo.

3.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.

El proceso de evaluación del desempeño de los directivos de una institución educativa, nos permitirá identificar las competencias que tienen las personas sobre quienes recae la responsabilidad de dirigir una institución educativa, en la cual se establecerá su liderazgo en los procesos pedagógicos, así como la elaboración de

objetivos institucionales y metas que permitan a los establecimientos desarrollar una educación de calidad y equidad, acordes al buen vivir consagrado en normas de carácter supra legal, lo cual busca generar una reflexiones sobre la forma en los directivos están guiando la institución, para de esta manera incentivar la búsqueda de mecanismos de apoyo para el mejoramiento de la educación con el consiguiente beneficio a la sociedad.

Para **Manes** (2005), el directivo es el que conduce una institución educativa por medio del ejercicio de un conjunto de habilidades directivas orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de aquellas actividades para lograr la eficacia pedagógica, eficiencia administrativa, efectividad comunitaria y trascendencia cultural.

La finalidad de la evaluación del personal directivo es fortalecer su función como autoridad de la institución educativa, orientada hacia un liderazgo democrático, responsable y participativo con criterios de competencia y conocimientos adecuados, a través de un proceso continuo orientado al mejoramiento, que promueva la calidad y eficiencia de la educación.

Con ocasión de la Evaluación de Desempeño, los equipos directivos y técnico-pedagógicos realicen una reflexión profunda respecto al mejoramiento de la gestión institucional y desarrollen iniciativas que dinamicen efectivamente mecanismos de aprendizaje institucional orientados al mejoramiento de los logros educativos. Este proceso busca generar una oportunidad para la reflexión y desarrollo del liderazgo directivo al interior de las organizaciones educativas.

Según **PREAL**, (2011), los rectores son “agentes que catalizan el mejoramiento sistémico generando capacidades para el cambio a nivel de la comunidad educativa, fortaleciendo el liderazgo de otros a través de una visión compartida de la reforma local y proveyendo la orientación necesaria para mantener en el tiempo un programa coherente de desarrollo institucional.

Los directivos a más que imponer una dimensión de control en una institución educativa, busca generar una oportunidad para la reflexión y desarrollo de la comunidad en la que se desenvuelve la institución educativa, a través del liderazgo

que impone la investidura de su autoridad administrativa, en conjunto con la contribución de su personal docente.

3.4.1 PONDERACIONES PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO.

3.4.1.1 Competencias gerenciales.- Para ejercer la función de dirigir una entidad educativa, el líder debe demostrar ciertas competencias que le ayudaran a desempeñarse de la mejor manera en cuanto al manejo administrativo y humano, la gerencia es una actividad realizada por seres humanos y como tal, influenciada por sus características personales, como elementos determinantes de lo que se ha dado en llamar el estilo gerencial (**Tripier**, 2005), en su desarrollo el gerente educativo combina conocimientos, destrezas, comportamientos, actitudes que le permiten ser eficaz.

3.4.1.2 Competencias pedagógicas.- En el ámbito pedagógico todo directivo debe tener presente el acompañamiento didáctico que ejerce a sus compañeros, pues este se constituye en el guía y respaldo para quienes están dentro de la institución de manera que todos aun en esfuerzos para el desarrollo institucional. En las funciones pedagógicas del líder institucional esta motivar a sus docentes el interés por el desarrollo profesional, fomentar el vínculo del aprendizaje entre la institución y la comunidad para el enriquecimiento mutuo; velar por el cumplimiento de las metas que llevan al alcance de la misión institucional, organizar procesos de capacitación docente en un ambiente de armonía, emprender acciones evaluativas para determinar el nivel de oferta del plantel lo que permita mejorar o fortalecer, coordinar las asesorías pedagógicas, dejando así de ser una instancia solo administrativa para involucrarse en el aspecto pedagógico, didáctico y metodológico con el que se desenvuelven los actores educativos de su institución.

3.4.1.3 Liderazgo en la comunidad.- Toda autoridad ejerce liderazgo en la comunidad en la que se desenvuelve, por lo tanto el liderazgo implica las cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos, es un intento de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas, por lo tanto el líder siempre va a la

cabeza, “es aquella persona que se desempeña como guía o jefe de un grupo, en tanto, una condición sin con la cual el líder deberá contar es que el resto de los integrantes del grupo o agrupación a la cual pertenece reconozcan sus capacidades distintivas respecto del resto.

El liderazgo lo podemos definir como un modelo administrativo participativo e integral, aplicado a las instituciones educativas con la finalidad de su transformación, a través de la construcción de proyectos institucionales de mejora del desempeño académico, o sea es la cualidad que posee una persona para dirigir las conductas sociales de un grupo de docentes con su aceptación voluntaria.

Para evaluar a los directivos de una institución se toma en cuenta cinco áreas, tomando como referencia a **Quintina** (2007), en la cual establece los siguientes aspectos: Aspecto Gerencial; Aspecto Pedagógico; Aspecto financiero; Aspecto Comunitario; y Liderazgo.

Un aspecto importante en el desempeño directivo también es la tendencia motivación del recurso humano que labora en la institución, lo cual promueve el bienestar de los docentes, lo que crea un buen ambiente de trabajo que se verá reflejado en el proceso enseñanza aprendizaje.

3.4.2 TIPOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO.

3.4.2.1 EVALUACIÓN INTERNA.

Para la evaluación interna de los directivos se utilizan instrumentos como: auto evaluación, evaluación por parte del Consejo Técnico, evaluación por parte del Consejo Estudiantil, evaluación por parte de los padres de familia, evaluación por parte del Supervisor.

3.4.2.1.1 Autoevaluación.- Este instrumento de evaluación tiene como objetivo obtener información sobre el desempeño profesional del rector del colegio, con el

fin de mejorar la gestión de la institución educativa que dirige. Es llenado por el director del establecimiento educativo.

3.4.2.1.2 Evaluación del rector por parte del Consejo Técnico.- Este es otro instrumento que se usa para la evaluación de la gestión del directivo institucional. Participan en este proceso todos los miembros del Consejo técnico del colegio.

3.4.2.1.3 Evaluación del rector por parte del Consejo Estudiantil.- En este caso, son los estudiantes quienes participan también en la evaluación del directivo institucional. Este instrumento debe ser llenado por los miembros del Consejo Estudiantil, quienes tendrán que llenar el instrumento con sus criterios sobre la gestión del rector.

3.4.2.1.4 Evaluación del rector por parte del Comité Central de Padres de Familia.- Los padres de familia también intervienen en el proceso de evaluación del directivo institucional. Son los miembros del Comité Central quienes deben llenar el instrumento para emitir su criterio sobre la manera cómo el director o rector están llevando la gestión institucional.

3.4.2.1.5 Evaluación del rector por parte del Supervisor. Este constituye otro instrumento que se ha determinado para la evaluación de la gestión del directivo institucional. En este caso interviene el Supervisor de Educación para emitir su opinión sobre la calidad de la gestión de quien dirige la escuela o el colegio.

Gerencia educativa.- Se designa con el término de gerente a aquella persona que en una determinada empresa u organización tiene la responsabilidad y las tareas de guiar a los demás, de ejecutar y dar órdenes y de lograr que las cosas se hagan para poder cumplir cierta y correctamente con el objetivo y la misión que promueve la organización, por lo que la gerencia educativa se relaciona con el ejercicio de dirigir la institución educativa para el logro de los objetivos de la educación.

Competencias pedagógicas.- Las competencias son procesos complejos que las personas ponen en acción actuación y creación, para resolver problemas y realizar actividades, aportando a la construcción y transformación de la realidad, para lo

cual integran el saber ser, o sea la auto motivación, iniciativa y trabajo colaborativo con otros, el saber conocer que implica observar, explicar, comprender y analizar y por último el saber hacer que es el desempeño basado en procedimientos y estrategias, teniendo en cuenta los requerimientos específicos del entorno, las necesidades personales y los procesos de incertidumbre, con autonomía intelectual, conciencia crítica, creatividad y espíritu de reto, asumiendo las consecuencias de los actos y buscando el bienestar humano.

Liderazgo educacional.- El liderazgo educacional se relaciona con la persona que lidera las actividades educativas en un grupo humano o en una institución educativa. No se refiere exclusivamente a quien la dirige, sino más bien, a la persona que por sus características personales, influye sobre los docentes que trabajan con él.

En este contexto, en los instrumentos de evaluación que se están usando en la presente investigación, se incluye una serie de indicadores que permiten evaluar el desempeño del directivo institucional, que sin ser necesariamente un líder, en el centro educativo.

La gestión administrativa es una de las funciones primordiales que cumplen las instituciones educativas ecuatorianas, la misma que está orientada no sólo al eficiente funcionamiento del centro educativo, sino también a la consecución de resultados efectivos en beneficio de la sociedad. En el proceso administrativo, el liderazgo y la cultura organizacional desempeñan un rol relevante en la toma de decisiones para favorecer los procesos de cambio y transformación. De aquí la necesidad implícita de evaluar a los directivos administrativos y académicos de las instituciones educativas, evaluación que comprende dos fases: evaluación interna y evaluación externa. Para ello la evaluación del desempeño de los directivos de un plantel educativo, permite conocer las competencias que poseen quienes tienen la responsabilidad de dirigir las instituciones demostrando así su liderazgo en los procesos pedagógicos, elaborar objetivos institucionales y metas que permitan a los establecimientos desarrollar una educación de calidad y equidad.

De lo expuesto anteriormente puedo deducir que, el proceso de evaluación al desempeño profesional docente y directivo busca reflexionar sobre la coordinación y marcha del establecimiento, al medir conocimientos mínimos necesarios para un eficiente ejercicio de la gestión institucional, buscando el mejoramiento escolar y el liderazgo democrático, responsable, del directivo, ya que el planifica, organiza, coordina la gestión de actividades para lograr la eficacia pedagógica, administrativa y comunitaria.

3.5 MARCO LEGAL EDUCACIONAL.

Constitución de la República del Ecuador.

En la Sección quinta, Educación **Art. 26.-** La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

Art. 28.- La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente.

Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones. El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada. La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL

Capítulo Noveno - Del Instituto Nacional De Evaluación educativa.

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

Art. 68.- Sistema Nacional de Evaluación y sus componentes.- El Instituto realizará la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación y establecerá los indicadores de la calidad de la educación, que se aplicarán a través de la evaluación continua de los siguientes componentes: gestión educativa de las autoridades educativas, desempeño del rendimiento académico de las y los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes, gestión escolar, desempeño institucional, aplicación del currículo, entre otros, siempre de acuerdo a los estándares de evaluación definidos por la Autoridad Educativa Nacional y otros que el Instituto considere técnicamente pertinentes.

Para asegurar la correspondencia de las evaluaciones con los instrumentos antes mencionados se instrumentarán procesos de coordinación entre el Instituto y la Autoridad Educativa Nacional. La evaluación del sistema de educación intercultural bilingüe se realizará en las lenguas de las respectivas nacionalidades, además del castellano de conformidad con el modelo y currículo nacional. La Autoridad Educativa Nacional deberá proporcionar al Instituto de Evaluaciones toda la información disponible que este requiera para cumplir con sus propósitos y funciones.

4. METODOLOGÍA.

Para la realización de la presente investigación se utilizó la siguiente metodología:

4.1 PARTICIPANTES.

La investigación se llevó a cabo en el Instituto Tecnológico Aguirre Abad del recinto Pisagua, del cantón Montalvo, de la provincia de Los Ríos, del régimen costa, que trabaja en horario Matutino.

4.2 POBLACIÓN.

En esta investigación para la evaluación del desempeños docente participaron un total de: 327 personas, de los cuales 38 son docentes, 1 directivos, 165 estudiantes y 105 padres de familia. Para la evaluación del desempeño directivo participaron: 1 Rector, 6 Miembros del consejo directivo, 4 Miembros del consejo estudiantil, 4 Miembros de Comité central de Padres de Familia, y un supervisor, los cuales cumplieron la función de evaluadores y evaluados, resumidos en la siguiente manera:

POBLACIÓN INVESTIGADA.	Nº TOTAL
Desempeño Profesional Docente.	
Rectora.	1
Vicerrector	1
Inspector General	1
Docentes de la institución educativa.	38
Estudiantes 8º, 9º y 10º año de educación básica.	92
Estudiantes 1º, 2º y 3º año de bachillerato.	73
Padres de familia.	105
Para el desempeño profesional directivo.	
Rectora.	1
Consejo Directivo	6
Consejo estudiantil.	4
Comité central de padre de familia.	4
Supervisor escolar.	1

4.3 MUESTRA DE INVESTIGACIÓN.

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

Para realizar el presente trabajo de investigación se extrajo una muestra representativa de los estratos poblacionales de: estudiantes de 8º, 9º y 10º año de Educación General Básica, estudiantes de 1º, 2º y 3º año de bachillerato; Padres de familia. Para el caso del muestreo de: docentes, rector, vicerrector, inspector general, coordinadores de área, supervisor escolar, consejo directivo, consejo estudiantil, comité central de pares de familia, no se trabajo con muestreo, sino con toda la población.

Para calcular el tamaño de la muestra según el tipo de muestreo seleccionado, se utilizo la siguiente fórmula aplicada a poblaciones mayores a 30 individuos:

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

n = Tamaño de la muestra.

Z= Valor tipificado con un nivel de confianza del 95 % = 1,96

95 %= Nivel de confianza.

N = Tamaño de la población.

P = Probabilidad que en la población se presente cierta característica = 0,5

Q = Probabilidad que en la población no se presente cierta característica = 0,5

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

4.3.1 Selección de la muestra a estudiantes de 8º, 9º y 10º año de educación básica.

N = 338 estudiantes.

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 338}{(0.05)^2 (338 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{165.62}{0.8425} + 3.84 \times 0.25$$

$$n = \frac{165.62}{1.8025}$$

$$n = 91.88$$

n = 92 estudiantes.

4.3.2 Selección de la muestra a estudiantes de 8º, 9º y 10º año de educación básica.

N = 226 estudiantes.

n = 73 estudiantes.

4.3.3 Selección de la muestra de padres de familia en la institución educativa elegida.

N = padres de familia.

n = 105 Padres de familia.

4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

4.4.1 TÉCNICAS.

4.4.1.1 Encuestas.

Para la realización de las evaluaciones del desempeño profesional docente, se aplicó la técnica de las encuestas dirigidas al rector, vicerrector, docentes, inspector general, estudiantes de la institución educativa, padres de familia.

Para la realización de las evaluaciones del desempeño profesional directivo, también se utilizó la técnica de la encuesta, al rector, consejo directivo, consejo estudiantil, comité central de padres de familia y al supervisor escolar.

La encuesta fue aplicada mediante un cuestionario a los docentes para que realicen la auto y coevaluación; al directivo para la auto evaluación y evaluación a docentes; a los estudiantes y padres de familia para que evalúen a los docentes; a los miembros del consejo directivo o técnico, consejo estudiantil, comité central de padres de familia, supervisor para que evalúen a la rectora. Y la ficha de observación para registrar las actividades contempladas en la ejecución de la clase. Para registrar y evidenciar el trabajo realizado se empleó una cámara fotográfica.

4.4.1.2 Observación de una clase impartida por un docente.

En la presente investigación, se llevo a cabo la observación por parte del investigador, de una clase impartida por el docente evaluado.

4.4.2 MÉTODOS.

En la investigación de campo, se utilizó el método inductivo, analítico, sintético y estadístico.

El Método Inductivo.- Permitió partir de las personas informantes, hacia afirmaciones de carácter general de los hechos, considerando las características en los contenidos de los instrumentos a fin de concretar criterios generalizados de docentes, directivos, Inspector General, estudiantes, padres de familia e integrantes de los Consejos Ejecutivos y estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y al Supervisor escolar, facilitando la elaboración de las conclusiones.

Analítico.- Sirvió para la visualización del problema, tomando en cuenta, la situación real del Instituto Tecnológico Aguirre Abad, y el desempeño profesional docente y directivo, con un enfoque muy detallado, concordante con los referentes del marco teórico.

Sintético.- Útil para elaborar la síntesis y lograr la integración de las partes constitutivas del objeto de investigación, y de esta manera determinar las conclusiones correspondientes.

Estadístico.- Permitió la elaboración de los cuadros de datos obtenidos, en donde se ubicaron los criterios y opiniones de los informantes, y la determinación de los porcentajes correspondientes, a través de gráficos de barras y luego representando estadísticamente, la relación de los datos.

4.4.3 INSTRUMENTOS.

4.4.2.1 Cuestionario y Encuesta.

Para la evaluación del desempeño profesional docente, se implementó la técnica de encuesta, en la que se usó como instrumentos los siguientes cuestionarios:

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

En relación con la evaluación del desempeño profesional directivo, se realizó la encuesta usando como instrumento los siguientes cuestionarios:

1. Para la auto evaluación del Rector.
2. Para la evaluación del rector por el consejo directivo.
3. Para la evaluación del rector por el consejo estudiantil.
4. Para la evaluación del rector por el comité central de padres de familia.
5. Para la evaluación del rector por parte del supervisor escolar.

Para la observación de clase, por parte de maestrante investigador de una clase impartida por el docente evaluado, se utilizó la matriz de evaluación Observación en clase.

4.5 DISEÑO Y PROCEDIMIENTO.

En esta investigación se aplicó la investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico, se realizó la investigación de campo la cual se sustentó en las fuentes teóricas, para esto se revisó la bibliografía básica que contempla la guía didáctica y a su vez los comunicados mediante el EVA3, apoyado también de fuentes bibliográficas como internet, libros, trabajos de la maestría en pedagogía. Para el éxito del presente trabajo fue de mucha utilidad la asesoría virtual la misma que daba a conocer cómo emprender la investigación, luego la asesoría presencial para la revisión de un primer borrador en el cual se hicieron las observaciones debidas.

La investigación se enmarca en un diseño descriptivo – prospectivo, porque estudia y presenta la problemática de una manera detallada en la perspectiva de plantear una propuesta de mejoramiento educativo a futuro, para la solución de

problemas detectados en la “Evaluación de la calidad del Desempeño Profesional Docente y Directivo en el Instituto Tecnológico Aguirre Abad, en la ciudad de Montalvo, de la provincia de Los Ríos.

Para la recolección de datos se contó con la colaboración de quienes conforman el Instituto Tecnológico Aguirre Abad del recinto Pisagua, del Cantón Montalvo, de la provincia de Los Ríos en el momento de realizar las evaluaciones solicitadas. Para la recolección de los datos se utilizó la encuesta que es un cuestionario que se aplica a un grupo de personas manteniendo el anonimato, sus respuestas son breves y cortas, instrumento cuyo objetivo es obtener información sobre hechos, opiniones, ideas, etc., que pueden ser significativos para el grupo; la observación que se emplea para describir los datos que se recogen, con la cual se registró lo observado en el desarrollo didáctico de las clases impartidas por los docentes; con esta información se procedió a tabular, organizar en tablas, matrices y gráficos estadísticos los mismos que sirvieron para realizar el respectivo análisis de la situación en la que se encuentra el establecimiento e interpretar los resultados obtenidos los que sirvieron para plantear y planificar el proyecto de mejoramiento educativo, con la finalidad de fortalecer y mejorar las condiciones que presentan el desempeño docente o directivo.

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

4.5.1 Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes.

Instrumento para la autoevaluación de los docentes, 10 puntos: Cada respuesta valoración **5** = 0.103 puntos; Cada respuesta valoración **4** = 0.077 puntos; Cada respuesta valoración **3** = 0.051 puntos; Cada respuesta valoración **2** = 0.026 puntos; Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos.

Instrumento para la coevaluación de los docentes, 10 puntos: Cada respuesta valoración **5** = 0.385 puntos; Cada respuesta valoración **4** = 0.289 puntos; Cada

respuesta valoración **3** = 0.192 puntos; Cada respuesta valoración **2** = 0.096 puntos; Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos.

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director, 10 puntos: Cada respuesta valoración **5** = 0.295 puntos; Cada respuesta valoración **4** = 0.221 puntos; Cada respuesta valoración **3** = 0.148 puntos; Cada respuesta valoración **2** = 0.074 puntos; Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos.

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, 24 puntos: Cada respuesta valoración **5** = 0.686 puntos; Cada respuesta valoración **4** = 0.514 puntos; Cada respuesta valoración **3** = 0.343 puntos; Cada respuesta valoración **2** = 0.171 puntos; Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos.

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del padre de familia 16 puntos: Cada respuesta valoración **5** = 0.843 puntos; Cada respuesta valoración **4** = 0.632 puntos; Cada respuesta valoración **3** = 0.421 puntos; Cada respuesta valoración **2** = 0.211 puntos; Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos.

Observación de la clase impartida por el docente, 30 puntos: Cada respuesta valoración **Sí** = 1.250 puntos; Cada respuesta valoración **No** = 0.000 puntos.

4.5.2 Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos.

Instrumento para la autoevaluación del Director o Rector. 20 puntos: Cada respuesta valoración **5** = 0.233 puntos; Cada respuesta valoración **4** = 0.175 puntos; Cada respuesta valoración **3** = 0.116 puntos; Cada respuesta valoración **2** = 0.058 puntos; Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos.

Instrumento para la evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Directivo, 20 puntos: Cada respuesta valoración **5** = 0.236 puntos; Cada respuesta valoración **4** = 0.177 puntos; Cada respuesta valoración **3** = 0.118

puntos; Cada respuesta valoración 2 = 0.059 puntos; Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos.

Evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Estudiantil, 20 puntos:

Cada respuesta valoración 5 = 0.715 puntos; Cada respuesta valoración 4 = 0.536 puntos; Cada respuesta valoración 3 = 0.357 puntos; Cada respuesta valoración 2 = 0.179 puntos; Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos.

Evaluación del Director o Rector de parte del Comité Central de Padres de Familia, 20 puntos: Cada respuesta valoración 5 = 0.527 puntos, Cada respuesta valoración 4 = 0.392 puntos; Cada respuesta valoración 3 = 0.263 puntos; Cada respuesta valoración 2 = 0.179 puntos; Cada respuesta valoración 1 = 0.132 puntos.

Evaluación del Director o Rector por parte del Supervisor Escolar 20 puntos:

Cada respuesta valoración 5 = 0.223 puntos; Cada respuesta valoración 4 = 0.167 puntos; Cada respuesta valoración 3 = 0.112 puntos; Cada respuesta valoración 2 = 0.132 puntos; Cada respuesta valoración 1 = 0.056 puntos.

Con estas valoraciones se procedió a determinar la calificación del desempeño profesional docente, directivo y de la institución educativa, contemplado en 4 niveles:

- Calificación A ExcelenteEntre 76 y 100 puntos.
- Calificación B BuenoEntre 51 y 75 puntos.
- Calificación C MejorableEntre 26 y 50 puntos.
- Calificación D Deficiente..... Entre 0 y 25 puntos.

Una vez concluida la investigación se procedió a redactar y estructurar el informe o tesis que recoge los criterios de los encuestados en cuanto a su visión del desempeño docente y directivo de esta institución educativa investigada.

4.6 COMPROBACIÓN DE LOS SUPUESTOS.

Para la comprobación de los supuestos se utilizó el criterio matemático que fue asignado a las diferentes características que se contemplan en los instrumentos

para la evaluación del desempeño docente y directivo, por cuanto las hipótesis planteadas manifiestan:

Del análisis y comprobación de los resultados obtenidos de las encuestas de evaluación del desempeño profesional a docentes y directivos, se puede comprobar que el actual desempeño profesional docente en el Instituto Tecnológico Aguirre Abad de educación básica y bachillerato, no tienen tiene la característica de deficiente, más bien su calidad de la educación es excelente por los altos puntajes obtenidos, en función de los estándares de calidad.

5. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.

5.1 RESULTADOS.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación de los docentes).

Tabla 1

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS).													
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N	%	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto				0,00		0,00		0,00	38	100,00	38	100	
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.				0,00		0,00	12	31,58	26	68,42	38	100	
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.				0,00		0,00	8	21,05	30	78,95	38	100	
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.				0,00		0,00	2	5,26	36	94,74	38	100	
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.				0,00		0,00	3	7,89	35	92,11	38	100	
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes				0,00	3,00	7,89	7	18,42	28	73,68	38	100	
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes		0	1	2,63	3	7,89	5	13,16	29	76,32	38	100	
TOTAL			1		6		37		222				
PUNTAJE			0,026		0,306		2,849		22,866		26,047	%	
PUNTAJE PROMEDIO			0,001		0,008		0,075		0,602		0,69	95,8	

Fuente: Encuesta a Docentes del Instituto Tecnológico Aguirre Abad.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez.

Total de docentes: 38

Análisis:

En la mayoría de los ítems los docentes en un promedio mayor al 79 % indican que siempre cumplen con la dimensión sociabilidad pedagógica, lo cual favorece el trato entre docentes y estudiantes, no obstante se observa que un pequeño porcentaje 7,89 % y 2,63 % toma en cuenta la opinión, las sugerencias y criterios de los estudiantes; lo que efectivamente deja apreciar que los docentes han desarrollado sus habilidades en el convivir institucional.

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL INSTITUTO
TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL CANTÓN
MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013**

**AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y
DIDÁCTICAS (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación
de los docentes)**

Tabla 2

2. DIMENSIÓN HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
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		0,00	3	7,89	35	92,11	38	100
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.				0		0,00	10	26,32	28	73,68	38	100
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.				0	3	7,89	8	21,05	27	71,05	38	100
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio				0	2	5,26	6	15,79	30	78,95	38	100
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.				0	1	2,63	8	21,05	29	76,32	38	100
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.				0	2	5,26	9	23,68	27	71,05	38	100
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.				0	1	2,63	5	13,16	32	84,21	38	100
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido				0	2	5,26	7	18,42	29	76,32	38	100
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.				0,00		0,00	13	34,21	25	65,79	38	100
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.				0,00	4	10,53	15	39,47	19	50,00	38	100
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.				0,00		0,00	12	31,58	26	68,42	38	100
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados				0,00	3	7,89	14	36,84	21	55,26	38	100
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes			2	5,26	7	18,42	11	28,95	18	47,37	38	100
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.			1	2,63	3	7,89	12	31,58	22	57,89	38	100
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.				0	4	10,53	14	36,84	20	52,63	38	100
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.				0,00		0,00	8	21,05	30	78,95	38	100
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.				0,00		0,00	6	15,79	32	84,21	38	100

2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.			3	7,89	4	10,53	7	18,42	24	63,16	38	100
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.				0,00		0,00	7	18,42	31	81,58	38	100
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.			1	2,63	3	7,89	11	28,95	23	60,53	38	100
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.			2	5,26	2	5,26	17	44,74	17	44,74	38	100
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.			2	5,26	3	7,89	12	31,58	21	55,26	38	100
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.			1	2,63	3	7,89	14	36,84	20	52,63	38	100
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:												
2.24.1. Analizar				0,00	5	13,16	11	28,95	22	57,89	38	100
2.24.2. Sintetizar				0,00		0,00	18	47,37	20	52,63	38	100
2.24.3. Reflexionar.				0,00		0,00	12	31,58	26	68,42	38	100
2.24.4. Observar.				0,00		0,00	6	15,79	32	84,21	38	100
2.24.5. Descubrir.				0,00	2	5,26	3	7,89	33	86,84	38	100
2.24.6. Exponer en grupo.				0,00		0,00	3	7,89	35	92,11	38	100
2.24.7. Argumentar.				0,00		0,00	2	5,26	36	94,74	38	100
2.24.8. Conceptualizar.				0,00		0,00	11	28,95	27	71,05	38	100
2.24.9. Redactar con claridad.				0,00		0,00	6	15,79	32	84,21	38	100
2.24.10. Escribir correctamente.				0		0,00	7	18,42	31	81,58	38	100
2.24.11. Leer comprensivamente.				0		0,00	18	47,37	20	52,63	38	100
2.24.12. Escuchar.				0		0,00	1	2,63	37	97,37	38	100
2.24.13. Respetar.				0		0,00		0,00	38	100,00	38	100
2.24.14. Consensuar.				0		0,00	6	15,79	32	84,21	38	100
2.24.15. Socializar.				0		0,00	12	31,58	26	68,42	38	100
2.24.16. Concluir.				0		0,00	14	36,84	24	63,16	38	100
2.24.17. Generalizar.				0		0,00	11	28,95	27	71,05	38	100
2.24.18. Preservar.				0		0	13	34,21	25	65,79	38	100
TOTAL			12		54		383		1109			
PUNTAJE			0,312		2,754		29,491		114,227		146,78	%
PUNTAJE PROMEDIO			0,008		0,072		0,776		3,006		3,86	91,25

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Tecnológico Aguirre Abad.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez

Total de docentes: 38

Análisis:

En cuanto a la dimensión Habilidades pedagógicas, se observa que más del 70% de docentes siempre cumplen con todos los ítems de esta dimensión, un porcentaje cercano al 20% lo realiza frecuentemente, se puede resaltar ciertas fortalezas como: exponer en grupo Conceptualizar, escribir correctamente, leer comprensivamente, escuchar, respetar, consensuar, generalizar y preservar, lo que demuestra la capacidad de los educadores de la Institución para utilizar las habilidades adquiridas en beneficio de sus educandos adaptando el currículo a las necesidades que se presentan día a día. De igual manera se observa que no siempre se propicia el debate en clase entre los estudiantes ya que solo el 50 % de los docentes lo hace siempre, ni se explica siempre la importancia de los temas, así como solo un 52 % de los docente siempre utiliza bibliografía actualizada, lo que indica que existen ciertos puntos negativos que se deben tener en cuenta para mejorarlos.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación de los docentes)

Tabla 3

3. DIMENSIÓN DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
3.1. Disfruto al dictar mis clases.			2	5,26	1	2,63	7	18,42	28	73,68	38	100
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.			1	2,63	5	13,16	10	26,32	22	57,89	38	100
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.				0,00	1	2,63	8	21,05	29	76,32	38	100
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.			1	2,63	1	2,63	6	15,79	30	78,95	38	100
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.			1	2,63	1	2,63	16	42,11	20	52,63	38	100
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.			1	2,63	2	5,26	8	21,05	27	71,05	38	100
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.				0,00	1	2,63	2	5,26	35	92,11	38	100
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.			2	5,26	2	5,26	6	15,79	28	73,68	38	100
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.			3	7,89	1	2,63	4	10,53	30	78,95	38	100
3.10. Me preocupa porque mi apariencia personal sea la mejor.				0,00		0,00	1	2,63	37	97,37	38	100
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.				0,00		0,00	2	5,26	36	94,74	38	100
TOTAL			11		15		70		322			
PUNTAJE			0,28		0,76		5,39		33,16		39,6	%
PUNTAJE PROMEDIO			0,00		0,02		0,14		0,873		1,04	92
			8		0		2					

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Tecnológico Aguirre Abad.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez

Total de docentes: 38

Análisis:

El estar en un sitio donde se siente en armonía los estudiantes conlleva tener una mejor convivencia social y profesional, en cuanto a la dimensión Desarrollo Emocional se puede establecer que más del 70% de los docentes encuestados expresan que siempre se sienten bien en la institución donde laboran y con su tarea que realizan, sin embargo un pequeño porcentaje del 5.26 % menciona que rara vez disfruta de sus clases, es de resaltar que el 92 % de los docentes siempre se sienten apoyados por sus colegas, por lo que la labor educativa se ve que es notablemente amena. A pesar de algunos se puede deducir que los docentes están emocionalmente acoplados a su lugar de trabajo.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013.

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación de los docentes).

Tabla 4

4. DIMENSIÓN ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.				0,00	2	5,26	8	21,05	28	73,68	38	100
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.			1	2,63	1	2,63	12	31,58	24	63,16	38	100
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.			2	5,26	4	10,53	12	31,58	20	52,63	38	100
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.				0,00	2	5,26	11	28,95	25	65,79	38	100
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.			1	2,63		0,00	4	10,53	33	86,84	38	100
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.			2	5,26	8	21,05	2	5,26	26	68,42	38	100
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.			1	2,63	3	7,89	8	21,05	26	68,42	38	100
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.				0,00	1	2,63	14	36,84	23	60,53	38	100
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.			1	2,63	2	5,26	6	15,79	29	76,32	38	100
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.				0,00	3	7,89	14	36,84	21	55,26	38	100
TOTAL			8		26		91		255			
PUNTAJE			0,20		1,32		7,007		26,26		34,8	%
PUNTAJE PROMEDIO			0,005		0,03		0,18		0,691		0,92	89,3

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Tecnológico Aguirre Abad.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez

Total de docentes: 38

Análisis:

Se puede observar que ms de un 67 % de los docentes atienden a los estudiantes con necesidades especiales, lo que evidencia un buen empleo de los aspectos en el tratamiento personal con los estudiantes con necesidades especiales en referencia de esta dimensión, sin embargo es de destacar que solo el 55 % de los docentes realiza siempre entrevistas personales con los padres de estudiantes para informarles del avance académico, lo cual debe tenerse en cuenta para mejorar el desempeño docente en la institución educativa, por lo que si consideramos estos aspectos a la hora de realizar la planificación, la labor del docente será más eficiente.

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL INSTITUTO
TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL CANTÓN
MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013**

**AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: APLICACIÓN DE NORMAS Y
REGLAMENTOS (datos tomados del instrumento encuesta).**

Tabla 5

5. DIMENSIÓN APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.			0		0	6	15,79	32	84,21	38	100	
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.			0		0	3	7,89	35	92,11	38	100	
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.			0		0	4	10,53	34	89,47	38	100	
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.			0		0	8	21,05	30	78,95	38	100	
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.			0		0	7	18,42	31	81,58	38	100	
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.			0		0	5	13,16	33	86,84	38	100	
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.			0		0	8	21,05	30	78,95	38	100	
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.			0		0	4	10,53	34	89,47	38	100	
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.			0		0	2	5,26	36	94,74	38	100	
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.		1	2,63	2	5,26	3	7,89	32	84,21	38	100	
TOTAL		1		2		50		327				
PUNTAJE			0,026		0,102		3,850		33,68		37,66 %	
PUNTAJE PROMEDIO			0,001		0,003		0,101		0,886		0,99 96,1	

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Tecnológico Aguirre Abad.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez

Total de docentes: 3

Análisis:

En esta dimensión en la que se evalúa la aplicación de normas y reglamentos se puede determinar que más del 80 % de los docentes siempre cumplen con las actividades y reglas propuestas en la institución, lo que evidencia el respeto y cumplimiento del reglamento interno, y solo un 2,63 % de docentes falta a su trabajo solo en caso de fuerza mayor, por lo que se establece que los educadores conocen y aplican los acuerdos que se establecen a nivel ministerial e institucional, constituyen una fortaleza que orienta el progreso de una entidad educativa.

**TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PÌSAGUA, EN EL CANTÓN
MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013**

**AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: RELACIONES CON LA COMUNIDAD
(datos tomados del instrumento para la autoevaluación de los docentes)**

Tabla 6

6. DIMENSIÓN RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS).												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad			0,00		1	2,63	3	7,89	34	89,47	38	100
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.			0,00		2	5,26	8	21,05	28	73,68	38	100
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.			0,00		4	10,53	5	13,16	29	76,32	38	100
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.		2	5,26		5	13,16	8	21,05	23	60,53	38	100
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.			0,00		8	21,05	10	26,32	20	52,63	38	100
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.			0,00		6	15,79	9	23,68	23	60,53	38	100
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.			0,00		2	5,26	4	10,53	32	84,21	38	100
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.			0,00			0,00	7	18,42	31	81,58	38	100
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.			0,00			0,00	8	21,05	30	78,95	38	100
TOTAL		2			28		62		250			
PUNTAJE			0,052		1,428		4,774		25,750		32,00	%
PUNTAJE PROMEDIO			0,001		0,038		0,126		0,678		0,84	90,32

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Tecnológico Aguirre Abad.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez

Total de docentes: 38

Análisis:

Según el análisis de los resultados se evidencia que la institución educativa aporta significativamente al desarrollo de la sociedad donde se encuentra ubicada, ya que en esta dimensión de relaciones con la comunidad ya que en las respuestas de los ítems, más del 72 % de los docentes encuestados participan en el desarrollo de la comunidad, a pesar de ello solo el 52 % de los docentes comparte con sus compañeros estrategias para mejorar el desarrollo comunitarios, lo cual se puede tomar como una falencia que debe mejorar.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CLIMA DE TRABAJO (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación de los docentes)

Tabla 7

7. DIMENSIÓN CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.				0	2	5,26	4	10,53	32	84,21	38	100
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.				0	1	2,63	9	23,68	28	73,68	38	100
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.				0	3	7,89	8	21,05	27	71,05	38	100
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.				0,00	2	5,26	10	26,32	26	68,42	38	100
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.				0,00	1	2,63	12	31,58	25	65,79	38	100
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.				0,00	3	7,89	11	28,95	24	63,16	38	100
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.			2	5,26	3	7,89	7	18,42	26	68,42	38	100
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.				0,00	1	2,63	3	7,89	34	89,47	38	100
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.				0,00	2	5,26	5	13,16	31	81,58	38	100
TOTAL			2		18		69		253			
PUNTAJE			0,052		0,918		5,313		26,059		32,34	%
PUNTAJE PROMEDIO			0,001		0,024		0,140		0,686		0,85	91,39

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Tecnológico Aguirre Abad.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez

Total de docentes: 38

Análisis:

En lo referente a la dimensión Clima de trabajo, por los altos porcentajes obtenidos en sus ítems se evidencia el compromiso con el rol que desempeña el maestro y la colaboración con sus compañeros, por lo que se visualiza que la mayoría de los docentes siempre busca espacios de mejoramiento en su labor educativa. Esto es beneficioso en todo grupo de trabajo, especialmente al relegar las diferencias respecto a los conflictos. Es importante hacer notar que el 849.71 % de los docentes está dispuesto a aprender de diferentes opiniones de sus compañeros, siendo apenas un mínimo porcentaje 5,26 % que sitúa en el terreno profesional los conflictos en el trabajo, lo cual debido es casi irrelevante.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (datos tomados del instrumento (encuesta) para la coevaluación de los docentes).

Tabla 8

1. DIMENSIÓN DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR. El docente:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.				0,00		0	1	2,63	37	97,37	38	100
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.				0,00		0,00	3	7,89	35	92,11	38	100
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.				0,00		0,00		0,00	38	100,00	38	100
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.				0,00	1	2,63	4	10,53	33	86,84	38	100
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.				0,00		0,00	2	5,26	36	94,74	38	100
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.			1	2,63	1	2,63	3	7,89	33	86,84	38	100
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.				0,00	1	2,63	4	10,53	33	86,84	38	100
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.				0,00	1	2,63	2	5,26	35	92,11	38	100
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.				0,00	2	5,26	5	13,16	31	81,58	38	100
TOTAL			1		6		24		311			
PUNTAJE			0,096		1,152		6,936		119,735		127,92	%
PUNTAJE PROMEDIO			0,003		0,030		0,183		3,151		3,37	97,39

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Tecnológico Aguirre Abad.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez

Total de docentes: 38

Análisis:

En la coevaluación, la dimensión desarrollo de habilidades pedagógicas que implica competencias para planificar y adaptar recursos en el aula de clase, porcentajes mayores al 90 % de los docentes expresan que sus compañeros realizan un proceso educativo consciente, al elaborar y enmarcar el plan anual, planificar clases, y desarrollar recursos didácticos novedosos, un 86 % hace uso de las tecnologías de la información y comunicación lo cual fortalece el aprendizaje de los estudiantes.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (datos tomados del instrumento (encuesta) para la coevaluación de los docentes)

Tabla 9

2. DIMENSIÓN CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
El docente:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.				0		0	2	5,26	36	94,74	38	100
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.				0		0	1	2,63	37	97,37	38	100
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.				0		0	5	13,16	33	86,84	38	100
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.				0	1	2,63	1	2,63	36	94,74	38	100
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,			1	2,63	1	2,63	2	5,26	34	89,47	38	100
TOTAL			1		2		11		176			
PUNTAJE			0,096		0,384		3,179		67,760		71,42	%
PUNTAJE PROMEDIO			0,003		0,010		0,084		1,783		1,88	97,91

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Tecnológico Aguirre Abad.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez

Total de docentes: 38

Análisis:

En la dimensión aplicación de normas y reglamentos el 94 % de los docentes siempre aplican los reglamentos de la institución, lo que evidencia el buen desenvolvimiento administrativo en la institución en cuanto al cumplimiento de actividades y acciones planificadas dentro de ella, esto según la opinión de los docentes coevaluadores, de la misma forma llegan puntualmente a las reuniones que se les convocan y entregan las calificaciones a tiempo, por lo que se puede notar un buen cumplimiento de las obligaciones docentes en el plantel educativo.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (datos tomados del instrumento (encuesta) para la coevaluación de los docentes)

Tabla 10

3. DIMENSIÓN DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
El docente:												
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.					1	2,63	2	5,26	35	92,11	38	100
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.					1	2,63	2	5,26	35	92,11	38	100
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.					1	2,63	1	2,63	36	94,74	38	100
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.					1	2,63	2	5,26	35	92,11	38	100
TOTAL			0		4		7		141			
PUNTAJE			0,000		0,768		2,023		54,285		57,08	%
PUNTAJE PROMEDIO			0,000		0,020		0,053		1,429		1,50	97,4

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Tecnológico Aguirre Abad.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez

Total de docentes: 38

Análisis:

La disposición al cambio educativo, comprometen al docente a modificar esquemas, tal como se observa con las respuestas de los maestros de proponer iniciativas de trabajo 92 %, así como a colaborar en los nuevos proyectos que se emprenden, lo que deja en claro una de las mayores fortaleza del plantel investigado, y que es la voluntad de sus docentes para innovar procesos, siendo alta su predisposición al cambio.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL (datos tomados del instrumento (encuesta) para la coevaluación de los docentes)

Tabla 11

4. DIMENSIÓN DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)													
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N	%	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
El docente:													
4.1.Trata a los compañeros con cordialidad.				0		0		0,00	38	100,00	38	100	
4.2.Propicia el respeto a las personas diferentes.				0		0		0,00	38	100,00	38	100	
4.3.Propicia la no discriminación de los compañeros.				0,00		0		0,00	38	100,00	38	100	
4.4.Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.				0,00		0,00	1	2,63	37	97,37	38	100	
4.5.Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.			1	2,63	1	2,63	3	7,89	33	86,84	38	100	
4.6.Le gratifica la relación afectiva con los colegas.				0,00	4	10,53	4	10,53	30	78,95	38	100	
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.				0,00	5	13,16	6	15,79	27	71,05	38	100	
4.8.Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.				0,00		0,00	3	7,89	35	92,11	38	100	
TOTAL			1		10		17		276				
PUNTAJE			0,096		1,920		4,913		106,260		113,19	%	
PUNTAJE PROMEDIO			0,003		0,051		0,129		2,796		2,98	96,7	

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Tecnológico Aguirre Abad.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez

Total de docentes: 38

Análisis:

En la coevaluación que realizan los docentes se aprecia que en un promedio mayor al 90% los docentes siempre propicia un buen ambiente de trabajo, sin embargo es relativamente notorio que un 10 % de los compañeros docentes algunas veces no le gratifica la relación con los estudiantes, así como un 13 % se preocupa a veces por la falta de algún compañero, por lo que según los resultados analizados se expresa que los docentes muestran una convivencia armónica, lo cual es sumamente beneficioso en el campo educativo donde la convivencia es persona a persona.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte del rector)

Tabla 12

1. DIMENSIÓN SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
En promedio, el docente de su institución:												
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.			1	2,70	1	2,70	2	5,41	33	89,19	37	100
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.			1	2,70	3	8,11	4	10,81	29	78,38	37	100
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.			1	2,70		0,00	3	8,11	33	89,19	37	100
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.			1	2,70		0,00	1	2,70	35	94,59	37	100
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.			1	2,70	2	5,41	3	8,11	31	83,78	37	100
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.			2	5,41	3	8,11	3	8,11	29	78,38	37	100
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.			1	2,70	2	5,41	3	8,11	31	83,78	37	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.			1	2,70	1	2,70	4	10,81	31	83,78	37	100
TOTAL			9		12		23		252			
PUNTAJE			0,666		1,776		5,083		74,340		81,87	%
PUNTAJE PROMEDIO			0,018		0,048		0,137		2,009		2,21	94

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Tecnológico Aguirre Abad.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez

Total de docentes: 37

Análisis:

De la valoración que hace el rector se establece que más del 85% de los docentes siempre realizan acciones tendientes a mejorar la labor pedagógica de la institución educativa, en beneficio de la comunidad, de los cuales un mínimo porcentaje del 2.7 al 8,41 % de docentes rara vez lo hacen y que algunas veces toma en cuenta las sugerencias, opiniones de los estudiantes, un alto porcentaje 78 % se preocupa por la falta de un estudiante, lo que permite determinar que la relación del educador con el educando contiene los elementos necesarios acordes al desarrollo cognitivo, socio afectivo de los estudiantes.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte del rector)

Tabla 13

2. DIMENSIÓN ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
En promedio, el docente de su institución:												
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.						0,00	1	2,70	36	97,30	37	100
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.						0,00	2	5,41	35	94,59	37	100
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.						0,00	5	13,51	32	86,49	37	100
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					1	2,70	3	8,11	33	89,19	37	100
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					1	2,70	4	10,81	32	86,49	37	100
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.					1	2,70	2	5,41	34	91,89	37	100
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.					1	2,70	1	2,70	35	94,59	37	100
TOTAL			0		4		18		237			
PUNTAJE			0,000		0,592		3,978		69,915		74,49	%
PUNTAJE PROMEDIO			0,000		0,016		0,108		1,890		2,01	98

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Tecnológico Aguirre Abad.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez

Total de docentes: 37

Análisis:

En esta dimensión la rectora de la institución indica que más del 97 % de los docentes propician el respeto a los estudiantes con capacidades diferentes y la no discriminación de sus compañeros, el 89 % de los docentes detecta a tiempo alguna necesidad especial leve en los estudiantes y colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera. En base a los resultados se observa el respeto a las diferentes necesidades de cada estudiante dentro del grupo escolar para su mejor aprendizaje, por lo tanto se evidencia que los docentes evaluados motivan a sus estudiantes a no discriminar a los compañeros que presentan estas individualidades.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte del rector).

Tabla 14

3. DIMENSIÓN HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS(2.94 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
En promedio, el docente de su institución:												
3.1.Utiliza bibliografía actualizada.			0		2	5,41	2	5,41	33	89,19	37	100
3.2.Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.			0		1	2,70	1	2,70	35	94,59	37	100
3.3.Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.			0			0,00	2	5,41	35	94,59	37	100
3.4.Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.			0			0,00	1	2,70	36	97,30	37	100
3.5.Planifica las clases en el marco del currículo nacional.			0		1	2,70	1	2,70	35	94,59	37	100
3.6.Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.			0			0,00	1	2,70	36	97,30	37	100
3.7.Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.			0			0,00	1	2,70	36	97,30	37	100
3.8.Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.			0			0,00	1	2,70	36	97,30	37	100
3.9.Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.			0		3	8,11	6	16,22	28	75,68	37	100
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.			1	2,70	2	5,41	6	16,22	28	75,68	37	100
TOTAL			1		9		22		338			
PUNTAJE			0,074		1,332		4,862		99,710		105,98	%
PUNTAJE PROMEDIO			0,002		0,036		0,131		2,695		2,86	97

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Tecnológico Aguirre Abad.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez

Total de docentes: 37

Análisis:

En cuanto a la dimensión de las Habilidades Pedagógicas y Didácticas la rectora del establecimiento manifiesta que los docentes siempre son responsables de sus actividades pedagógicas, lo que se refleja por los altos porcentajes en los resultados obtenidos en cada uno de los ítems evaluados, ya que más del 90 % planifica las clases según el marco curricular, entrega el plan anual en los plazos establecidos, sin embargo un 75 % de docentes menciona que usa siempre las TICs, lo que se podría establecer como una debilidad a mejorar, todo esto evidencia que existen buenas aptitudes del educador para organizar su trabajo enmarcado en las directrices generales y consensos institucionales.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte del rector)

Tabla 15

4. DIMENSIÓN APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR. En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.				0,00		0,00	1	2,70	36	97,30	37	100
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.			2	5,41	2	5,41	2	5,41	31	83,78	37	100
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.				0,00		0,00	4	10,81	33	89,19	37	100
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.			3	8,11	4	10,81	4	10,81	26	70,27	37	100
4.5. Llegar puntualmente a todas las clases.				0,00	4	10,81	4	10,81	29	78,38	37	100
TOTAL			5		10		15		155			
PUNTAJE			0,370		1,480		3,315		45,725		50,89	%
PUNTAJE PROMEDIO			0,010		0,040		0,090		1,236		1,38	93,8

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Tecnológico Aguirre Abad.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez

Total de docentes: 37

Análisis:

En lo que respecta a lo relacionado con la aplicación de normas y reglamentos, según el criterio de la rectora del plantel educativo, se puede visualizar que el 97% de los docentes siempre aplican el reglamento interno, un 83 % dedican el tiempo suficiente a las tareas asignadas y un 78 % llegan puntuales a todas las clases. Por lo que se observa respeto y cumplimiento de las normas y reglamentos por parte de los docente, y que has sido establecidos por las autoridades.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte del rector)

Tabla 16

5. DIMENSIÓN RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)													
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N	%	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
En promedio, el docente de su institución:													
5.1.Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.				0,00	1	2,70	4	10,81	32	86,49	37	100	
5.2.Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes			1	2,70	1	2,70	4	10,81	31	83,78	37	100	
5.3.Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.				0,00	1	2,70	3	8,11	33	89,19	37	100	
5.4.Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.				0,00	2	5,41	6	16,22	29	78,38	37	100	
TOTAL			1		5		17		125				
PUNTAJE			0,074		0,740		3,757		36,875		41,45	%	
PUNTAJE PROMEDIO			0,002		0,020		0,102		0,997		1,12	94,91	

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Tecnológico Aguirre Abad.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez

Total de docentes: 37

Análisis:

Según el criterio evaluador de la rectora del la institución educativa el 86% de los docentes siempre participa activamente en el desarrollo de la comunidad integrando acciones a sus actividades en bien del sector donde está el Instituto, sin embargo solo un 78 % Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad, lo que manifiesta una convivencia armónica entre los docentes y los miembros de una comunidad, que a su vez beneficia a sus integrantes al coordinan con mejorar la práctica educativa en bien de la educación de sector Pisagua donde está ubicada la institución educativa.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes)

Tabla 17

1. DIMENSIÓN HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
El docente:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	22	13,33	21	12,73	25	15,15	32	19,39	65	39,39	165	100
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	19	11,52	23	13,94	20	12,12	34	20,61	69	41,82	165	100
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	17	10,30	18	10,91	16	9,70	44	26,67	70	42,42	165	100
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	21	12,73	20	12,12	8	4,85	40	24,24	76	46,06	165	100
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	18	10,91	17	10,30	12	7,27	42	25,45	76	46,06	165	100
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	16	9,70	15	9,09	11	6,67	43	26,06	80	48,48	165	100
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	22	13,33	20	12,12	14	8,48	47	28,48	62	37,58	165	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:												
1.8.1. Analizar.	19	11,52	21	12,73	13	7,88	42	25,45	70	42,42	165	100
1.8.2. Sintetizar.	18	10,91	18	10,91	16	9,70	40	24,24	73	44,24	165	100
1.8.3. Reflexionar.	17	10,30	19	11,52	12	7,27	37	22,42	80	48,48	165	100
1.8.4. Observar.	20	12,12	16	9,70	9	5,45	38	23,03	82	49,70	165	100
1.8.5. Descubrir.	18	10,91	18	10,91	11	6,67	40	24,24	78	47,27	165	100
1.8.6. Redactar con claridad.	19	11,52	22	13,33	14	8,48	41	24,85	69	41,82	165	100
1.8.7. Escribir correctamente.	21	12,73	20	12,12	12	7,27	40	24,24	72	43,64	165	100
1.8.8. Leer comprensivamente.	17	10,30	16	9,70	27	16,36	55	33,33	50	30,30	165	100
TOTAL	284	0	284		220		615		1072			
PUNTAJE	0	0	48,564		75,460		316,110		735,392		1175,53	%

PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0,294		0,457		1,916		4,457		7,12	64,9
------------------	---	---	-------	--	-------	--	-------	--	-------	--	------	------

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez

Total estudiantes: 165

Análisis:

Desde el punto de vista de los estudiantes sobre el desempeño de sus educadores es de considerar que un promedio del 45 % menciona que siempre se cumplen las actividades detalladas en cada uno de los ítems de estudio, especialmente en el desarrollo de las habilidades del estudiante sobre analizar, reflexionar, descubrir observar, sin embargo también es o importante recalcar que los estudiantes consideran que el 11 % nunca o rara vez lo hacen en promedio hacen como el desarrollar el proceso didáctico adecuadamente, el desarrollo de habilidades como para leer comprensivamente. En base a lo expuesto se puede deducir un porcentaje de los docentes deben consideran estas opiniones para corregir y mejorar las habilidades pedagógicas y didácticas especialmente las que engloban procesos de análisis, comparación, síntesis, etc. que se emplean en los procesos de asimilación de conocimientos.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes)

Tabla 18

2. DIMENSIÓN HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
El docente:												
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	19	11,52	15	9,09	19	11,52	40	24,24	72	43,64	165	100
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprenan.	20	12,12	10	6,06	14	8,48	35	21,21	86	52,12	165	100
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	16	9,70	21	12,73	13	7,88	36	21,82	79	47,88	165	100
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	18	10,91	11	6,67	17	10,30	47	28,48	72	43,64	165	100
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	10	6,06	18	10,91	15	9,09	37	22,42	85	51,52	165	100
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	17	10,30	13	7,88	18	10,91	38	23,03	79	47,88	165	100
TOTAL	100		88		96		233		473			
PUNTAJE			15,048		32,928		119,762		324,478		492,22	%
PUNTAJE PROMEDIO			0,091		0,200		0,726		1,967		2,98	72,3

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez

Total estudiantes: 165

Análisis:

Los estudiantes encuestados expresan que entre el 43 % y 28% de sus docentes siempre y frecuentemente preguntan a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior, el 51 % siempre utiliza un lenguaje adecuado en las clases así como el 28 % que lo hace frecuentemente, el 51 % realiza resúmenes de los temas tratados al finalizar las clases y aprovechan el entorno natural para propiciar el aprendizaje; es de considerar que solo el 43 % siempre explican a los estudiantes la forma en que evaluará la asignatura, lo que determina que existen puntos que debilitan el proceso didáctico de las clases a ser mejorados, ya que las habilidades de sociabilidad pedagógica contemplan una relación afectiva en el trato con los estudiantes dentro del desarrollo académico.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes)

Tabla 19

3. DIMENSIÓN ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
El docente:												
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	14	8,48	11	6,67	18	10,91	45	27,27	77	46,67	165	100
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	19	11,52	15	9,09	17	10,30	62	37,58	52	31,52	165	100
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	16	9,70	10	6,06	15	9,09	54	32,73	70	42,42	165	100
3.4. Envía tareas extras a la casa.	18	10,91	17	10,30	19	11,52	29	17,58	82	49,70	165	100
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	17	10,30	13	7,88	21	12,73	44	26,67	70	42,42	165	100
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	13	7,88	21	12,73	12	7,27	50	30,30	69	41,82	165	100
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	20	12,12	12	7,27	18	10,91	40	24,24	75	45,45	165	100
TOTAL	117		99		120		324		495			
PUNTAJE	0		16,929		41,160		166,536		339,570		564,20	%
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,103		0,249		1,009		2,058		3,42	71,25

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez

Total de estudiantes: 165

Análisis:

La evaluación que hacen los estudiantes a sus docentes a la atención a estudiantes con necesidades individuales un promedio del 45 % la considerada como siempre, una media del 30 % frecuentemente, solo un 42 % considera que el docente recomienda que el estudiantes sea atendido por un profesional especializado, se observa también que entre un 11% nunca realizan evaluaciones individuales al final de la clase, lo que evidencia el requerimiento estudiantil de que los docentes identifiquen necesidades y planteen alternativas de educación ya que el ritmo del aprendizaje varía de acuerdo a las capacidades de cada estudiante, por lo que debe adaptarse el currículo para atenderlas.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes)

Tabla 20

4. DIMENSIÓN RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
El docente:												
4.1.Enseña a respetar a las personas diferentes.	18	10,91	16	9,70	14	8,48	35	21,21	82	49,70	165	100
4.2.Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	11	6,67	16	9,70	17	10,30	36	21,82	85	51,52	165	100
4.3.Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	18	10,91	14	8,48	12	7,27	51	30,91	70	42,42	165	100
4.4.Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	17	10,30	18	10,91	14	8,48	45	27,27	71	43,03	165	100
4.5.Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	12	7,27	11	6,67	18	10,91	37	22,42	87	52,73	165	100
4.6.Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	18	10,91	17	10,30	15	9,09	16	9,70	99	60,00	165	100
TOTAL	94			92		90		220		494		
PUNTAJE				15,732		30,870		113,080		338,884	498,57	%
PUNTAJE PROMEDIO				0,095		0,187		0,685		2,054	3,02	73,47

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez

Total de estudiantes: 165

Análisis:

Dentro de la dimensión relación con los estudiantes los encuestados manifiestan que los docentes en un porcentaje mayor al 55 % siempre enseñan a tener buenas relaciones con los demás compañeros, sin embargo es importante considerar también que una parte de ellos dicen que nunca o rara vez lo hacen esto es en un 10 y 8 %, el 60 % manifiesta que siempre son tratados con cortesía y respeto por los docentes, lo que evidencia que el mejoramiento de las relaciones entre compañeros de curso es el mejor componente en el trato de las personas, por lo que al juzgar por los datos obtenidos según el criterio de los estudiantes encuestados la relación docente con el estudiante goza de buena aceptación.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA O REPRESENTANTES: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia o representantes)

Tabla 21

1. DIMENSIÓN RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
El docente:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	9	8,57	10	9,52	13	12,38	29	27,62	44	41,90	105	100
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	7	6,67	9	8,57	15	14,29	16	15,24	58	55,24	105	100
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	8	7,62	6	5,71	16	15,24	31	29,52	44	41,90	105	100
TOTAL	24		25		44		76		146			
PUNTAJE	0		5,275		18,524		48,032		99,908		171,74	%
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,050		0,176		0,457		0,952		1,64	64,8

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez

Total de estudiantes: 105

Análisis:

En esta dimensión de relación con la comunidad se muestra que los padres de familia determinan la labor del docente en un 55 % que siempre colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, el 15 % menciona que frecuentemente. Es de considerar que solo un 41 % de los representantes de los estudiantes menciona que siempre planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia y estudiantes, lo que se lo podría considerar como una debilidad a ser mejorada, sin embargo en base a los resultados se establecen que el docente contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad pero no de manera total, así lo establecen los padres de familia que hacen notar la participación de los profesores en acciones tendientes a mejorar las relaciones con la comunidad.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA O REPRESENTANTES: NORMAS Y REGLAMENTOS (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia o representantes)

Tabla 22

2. DIMENSIÓN NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)													
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N	%	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
El docente:													
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	8	7,62	10	9,52	6	5,71	19	18,10	62	59,05	105	100	
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	7	6,67	10	9,52	13	12,38	18	17,14	57	54,29	105	100	
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	9	8,57	14	13,33	12	11,43	15	14,29	55	52,38	105	100	
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	8	7,62	9	8,57	10	9,52	16	15,24	62	59,05	105	100	
TOTAL	32		43		41		68		236				
PUNTAJE	0		9,073		17,261		42,976		161,495		230,80	%	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,086		0,164		0,409		1,538		2,20	65,28	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez

Total de estudiantes: 105

Análisis:

Los representantes expresan que en promedio más del 55% y 16 % de los docentes siempre y frecuentemente aplican normas y reglamentos respectivamente, es importante destacar que un 59% dicen que siempre son puntuales a la hora de iniciar clases, el 54 % menciona que siempre permanecen con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo y un porcentaje similar que entregan las calificaciones oportunamente, lo que manifiestan que dentro del plantel se cumple con las normas o reglamentos de manera aceptables, sin embargo es un factor que se debe considerar por los mediano porcentajes establecidos en las encuestas que a su vez son pautas para conducir el buen manejo de una institución educativa.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PÌSAGUA, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA O REPRESENTANTES: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia o representantes).

Tabla 23

3. DIMENSIÓN SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)													
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N	%	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
El docente:													
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.		0,00		0,00	1	0,95	4	3,81	100	95,24	105	100	
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirte verbal o físicamente.	8	7,62	10	9,52	10	9,52	17	16,19	60	57,14	105	100	
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	12	11,43	11	10,48	12	11,43	29	27,62	41	39,05	105	100	
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	8	7,62	9	8,57	13	12,38	35	33,33	40	38,10	105	100	
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	9	8,57	9	8,57	15	14,29	17	16,19	55	52,38	105	100	
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	11	10,48	12	11,43	10	9,52	27	25,71	45	42,86	105	100	
TOTAL	48		51		61		129		341				
PUNTAJE	0		10,761		25,681		81,528		233,346		351,32	%	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,102		0,245		0,776		2,222		3,35	66,33	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez

Total de estudiantes: 105

Análisis:

En la dimensión de sociabilidad pedagógica el 95 % de los padres de familia indican que los docentes tratan a sus hijos con respeto lo que se puede establecer como fortaleza, el 57 % y el 17 % menciona que siempre y frecuentemente resuelve los problemas disciplinarios de sus hijos sin agresiones verbales menos aun físicas, sin embargo existe una debilidad a mejorar en el considerando de tomar en cuenta las opiniones y sugerencias de sus hijos ya que solo un 38 % considera que siempre lo hacen, por lo se puede establecer que los docentes responde a las inquietudes e intereses de la población estudiantil.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA O REPRESENTANTES: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia o representantes).

Tabla 24

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)													
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N	%	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
El docente:													
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	6	5,71	5	4,76	9	8,57	30	28,57	55	52,38	105	100	
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	7	6,67	8	7,62	9	8,57	38	36,19	43	40,95	105	100	
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	8	7,62	9	8,57	8	7,62	30	28,57	50	47,62	105	100	
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	9	8,57	7	6,67	9	8,57	41	39,05	39	37,14	105	100	
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	5	4,76	9	8,57	8	7,62	50	47,62	33	31,43	105	100	
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	9	8,57	11	10,48	12	11,43	37	35,24	36	34,29	105	100	
TOTAL	44		49		55		226		256				
PUNTAJE	0		10,339		23,155		142,832		175,181		351,51	%	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,098		0,221		1,360		1,668		3,35	66,33	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez

Total estudiantes: 105

Análisis:

El 55 % de los padres de familia encuestados opinan que el docente siempre atiende a su hijo o representado de manera específica, el 28 % que frecuentemente, así como un 47 % opina que siempre le asigna tareas especiales a su hijo o representado, sin embargo solo un 31 % de los encuestados considera que el docente siempre envía trabajos extra a los estudiantes y el 43 % que realiza talleres de recuperación pedagógica, lo que establece que existe diversidad de inteligencias en el aula de clase lo que hace diferente a cada estudiante, por lo tanto la educación debe enfocarse a la atención de estas individualidades por los docentes en cuanto a la atención a los estudiantes con necesidades individuales.

RESUMEN DE RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE.

Tabla 25

DIMENSIONES	AUTOEVALUACIÓN DOCENTE %	COE VALUACIÓN DOCENTE %	EVALUACIÓN DEL RECTOR A LOS DOCENTES %	EVALUACIÓN DE LOS ESTUDIANTES A LOS DOCENTES %	EVALUACIÓN DE LOS PADRES DE FAMILIA A DOCENTES %
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	95,8		94	72,3	66,33
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	91,25	97,39	97	64,9	
DESARROLLO EMOCIONAL	92	96,7			
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	89,32		98	71,25	66,33
APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	96,11	97,91	93,8		65,28
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	90,32		94,91		64,8
CLIMA DE TRABAJO	91,39				
DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN LA EDUCACIÓN		97,4			
RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES.				73,47	

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL
INSTITUTO TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA,
EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año
2012-2013**

**OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE:
ASIGNATURA DE LA HORA DE CLASE OBSERVADA (datos tomados del
instrumento (encuesta) para la observación de clase)**

¿El docente vive en la comunidad?

Si () No (X)

¿Quién aplico la ficha?

Maestrante (X) Otro ()

ASIGNATURA DE LA HORA DE CLASE OBSERVADA.

- () Matemáticas
- () Lenguaje
- () Ciencias Naturales
- (X) Ciencias Sociales
- () Historia
- () Literatura
- () Biología
- () Física
- () Química
- () Informática
- () Ingles
- () Otras

(Especifique)

() Educación especial para niños y niñas.

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE.

Educación básica.

() 8º EB (X) 9º EB () 10º EB

Bachillerato.

() 1º Bach () 2º Bach () 3º Bach

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL INSTITUTO
TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL CANTÓN
MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013**

**OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: ACTIVIDADES INICIALES
(datos tomados del instrumento (encuesta) para la observación de clase)**

Tabla 26

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	X	
2. Inicia su clase puntualmente.	X	
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	X	
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	X	
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	X	
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	X	
Total respuestas	6	
Puntaje total.	7,5	
Puntaje promedio.	1,25	

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL INSTITUTO
TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL CANTÓN
MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013**

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: PROCESO DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE (datos tomados del instrumento (encuesta) para la observación de clase).

Tabla 27

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	X	
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	X	
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).		X
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	X	
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.		X
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	X	
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	X	
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	X	
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	X	
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	X	
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.		X
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.		X
13. Envía tareas		X
Total respuestas	8	5
Puntaje total.	10	0
Puntaje promedio.	0,769	

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL INSTITUTO
TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL CANTÓN
MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013**

**OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: AMBIENTE EN EL AULA
(datos tomados del instrumento para la observación de clase)**

Tabla 28

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	X	
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	X	
3. Valora la participación de los estudiantes.	X	
4. Mantiene la disciplina en el aula.	X	
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	X	
Total respuestas	5	
Puntaje total.	6,25	
Puntaje promedio.	1,25	
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	3,269	

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR: COMPETENCIAS GERENCIALES (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación del rector).

Tabla 29

1. DIMENSIÓN COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS).												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Asisto puntualmente a la institución.									1	100	1	100
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.			1	100							1	100
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.									1	100	1	100
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.									1	100	1	100
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.									1	100	1	100
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.									1	100	1	100
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.							1	100			1	100
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.									1	100	1	100
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.									1	100	1	100
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.									1	100	1	100
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.							1	100			1	100
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.							1	100			1	100
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.							1	100			1	100
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.									1	100	1	100
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.									1	100	1	100
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.							1	100			1	100
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.									1	100	1	100
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.									1	100	1	100
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.							1	100			1	100
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.							1	100			1	100
1.21. Propicio el trabajo de los							1	100			1	100

estudiantes en labores comunitarias.												
1.22.Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio							1	100			1	100
1.23.Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.									1	100	1	100
1001.24.Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.							1	100			1	100
1.25.Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.									1	100	1	100
1.26.Lidero el Consejo Técnico.							1	100			1	100
1.27.Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.									1	100	1	100
1.28.Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.									1	100	1	100
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	100			1	100
1.30.Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.							1	100			1	100
1.31.Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.							1	100			1	100
1.32.Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.							1	100			1	100
1.33.Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.							1	100			1	100
1.34.Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.							1	100			1	100
1.35.Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.							1	100			1	100
1.36.Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.									1	100	1	100
1.37.Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.									1	100	1	100
1.38.Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.							1	100			1	100
1.39.Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.							1	100			1	100
1.40.Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.							1	100			1	100
1.41.Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.							1	100			1	100
1.42.Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.							1	100			1	100
1.43.Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.							1	100			1	100
1.44.Promuevo la investigación pedagógica.							1	100			1	100

1.45.Promuevo la innovación pedagógica.						1	100			1	100
1.46.Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.								1	100	1	100
1.47.Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.								1	100	1	100
1.48.Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.								1	100	1	100
1.49.Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.								1	100	1	100
1.50.Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.								1	100	1	100
1.51.Realizo arqueo de caja según lo prevén las normas correspondientes.						1	100			1	100
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	100			1	100
1.53.Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.						1	100			1	100
1.54.Contrólo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.						1	100			1	100
1.55.Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.								1	100	1	100
1.56.Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.								1	100	1	100
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	100			1	100
1.58.Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.								1	100	1	100
1.59.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.								1	100	1	100
1.60.Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.								1	100	1	100
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	100	1	100
1.62 Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos								1	100	1	100
1.63 Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.								1	100	1	100
TOTAL			1	0		31		30			
PUNTAJE			0,058	0,000		5,487		7,080		12,63	%

PUNTAJE PROMEDIO			0,058		0,000		5,487		7,080		12,63	86,21
-------------------------	--	--	-------	--	-------	--	-------	--	-------	--	--------------	--------------

Fuente: Encuesta al Rector.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez.

Total de Directivos: 1

:

Análisis:

En cuanto la auto evaluación de la rectora en la dimensión competencias gerenciales se destaca la puntualidad, la rendición de cuentas, y el seguimiento al personal docente entre otras, las cuales se cumplen al 100%, y el hecho que la rectora rara vez falta al trabajo en caso de extrema necesidad. Así también realiza oportunamente arqueos de caja, orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del comité, coordina con el tesorero la mejor forma de manejo de los recursos recaudados, y lo más destacable es la actuación siempre a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual. Los altos porcentajes obtenidos en los resultados de la mayoría de los ítems de encuesta revelan que la autoridad maneja adecuadamente sus funciones, lo que refleja un buen liderazgo en la institución que son el un conjunto de destrezas para coordinar las acciones en beneficio de la entidad para mejorar la calidad educativa.

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL INSTITUTO
TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL CANTÓN
MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013**

**AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (datos
tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación del rector).**

Tabla 30

2. DIMENSIÓN COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
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.							1	100			1	100
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.							1	100			1	100
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.							1	100			1	100
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.							1	100			1	100
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.							1	100			1	100
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.									1	100	1	100
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.							1	100			1	100
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.							1	100			1	100
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.							1	100			1	100
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.							1	100			1	100
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.									1	100	1	100
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.									1	100	1	100
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.									1	100	1	100
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.									1	100	1	100
TOTAL							9		5			0
PUNTAJE							1,593		1,180		2,77	%
PUNTAJE PROMEDIO							1,593		1,180		2,77	84,96

Fuente: Encuesta al Rector.
Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez
Total de Directivos: 1

Análisis:

En la autoevaluación de la rectora, se destaca que siempre solicita a los docentes que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje al inicio del año escolar, manifiesta que en un 100% frecuentemente cumple con aspectos relacionados a su autoridad, organiza la elaboración del PEI con el Consejo Técnico y la comunidad educativa, verifica la aplicación de la planificación didáctica, frecuentemente observa el desarrollo de clases al menos una vez al trimestre, lo que evidencia la predisposición del directivo a buscar alternativas para corregir y superar falencias, lo cual demuestra la seguridad, de quien ejerce un liderazgo para orientar y sugerir cambios necesarios en la labor pedagógica.

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL INSTITUTO
TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL CANTÓN
MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013**

**AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA
COMUNIDAD (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación
del rector)**

Tabla 31

3. DIMENSIÓN COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD(2.09 PTOS)													
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N	%	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.										1	100	1	100
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.										1	100	1	100
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.										1	100	1	100
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.										1	100	1	100
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.										1	100	1	100
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.										1	100	1	100
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.										1	100	1	100
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.										1	100	1	100
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.										1	100	1	100
TOTAL										9			
PUNTAJE										2,09		2,09	%
PUNTAJE PROMEDIO										2,09		2,09	100

Fuente: Encuesta al Rector.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez

Total de Directivos: 1

Análisis:

En lo que se observa en la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad la rectora expresa en la totalidad de los ítems un 100 % de aplicación de los enunciados, como es las relaciones con los docentes, estudiantes y padres de familia, promueve actividades con la comunidad, organizaciones gubernamentales y ONGs entre otras, constituyéndose en una notable fortaleza para el éxito académico de sus estudiantes, al ejercer un liderazgo educativo abriéndose a coordinar acciones a nivel comunitario para beneficio de la colectividad.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO (6), VICERRECTOR (1) E INSPECTOR (1): COMPETENCIAS GERENCIALES (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del rector por parte del Consejo Directivo o Técnico).

Tabla 32

1. DIMENSIÓN COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.									8	100	8	100
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.									8	100	8	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.							1	12,5	7	87,5	8	100
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo									8	100	8	100
1.4.Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.									8	100	8	100
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos									8	100	8	100
1.6.Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.							2	25	6	75	8	100
1.7.Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.									8	100	8	100
1.8.Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.									8	100	8	100
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.									8	100	8	100
1.11.Realiza el seguimiento a las actividades que delega.							1	12,5	7	87,5	8	100
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.							1	12,5	7	87,5	8	100
1.13.Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.									8	100	8	100
1.14.Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.							1	12,5	7	87,5	8	100
1.15.Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.									8	100	8	100
1.16.Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.									8	100		100
1.17.Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.									8	100	8	100
1.18.Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.									8	100	8	100
1.19.Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.									8	100	8	100
1.20.Propicia la actualización permanente del personal de la institución.									8	100	8	100
1.21.Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.									8	100	8	100
1.22.Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio									8	100	8	100
1.23.Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.									8	100	8	100
1.24.Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.									8	100	8	100
1.25.Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.									8	100	8	100
1.26.Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las									8	100	8	100

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.								8	100	8	100
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.								8	100	8	100
1.29.Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					2	25		6	75	8	100
1.30.Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.								8	100	8	100
1.31.Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.								8	100	8	100
1.32.Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.								8	100	8	100
1.33.Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.								8	100	8	100
1.34.Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.								8	100	8	100
1.35.Lidera el Consejo Directivo o Técnico.								8	100	8	100
1.36.Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.								8	100	8	100
1.37.Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.								8	100	8	100
1.38.Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.								8	100	8	100
1.39.Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.								8	100	8	100
1.40.Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.				1	12,5	1	12,5	6	75	8	100
1.41.Define las actividades con base en los objetivos propuestos.								8	100	8	100
1.42.Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.								8	100	8	100
1.43.Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.								8	100	8	100
1.44.Promueve la investigación pedagógica.				1	12,5	1	12,5	6	75	8	100
1.45.Promueve la innovación pedagógica.								8	100	8	100
1.46.Optimiza el uso de los recursos institucionales.								8	100	8	100
1.47.Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.				1	12,5	1	12,5	6	75	8	100
1.48.Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.				1	12,5	1	12,5	6	75	8	100
1.49.Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.				1	12,5	1	12,5	6	75	8	100
1.50.Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.								8	100	8	100
1.51.Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.				1	12,5	1	12,5	6	75	8	100
1.52.Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.								8	100	8	100
1.53.Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.						2	25	6	75	8	100
1.54.Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.								8	100	8	100
1.55.Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.				1	12,5	1	12,5	6	75	8	100
1.56.Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.								8	100	8	100
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.						2	25	6	75	8	100
1.58.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.								8	100	8	100
1.59.Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.				1	12,5	1	12,5	6	75	8	100
1.60.Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.						2	25	6	75	8	100
1.61.Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de						2	25	6	75	8	100

acuerdo con las necesidades de la institución.											
1.62.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.							8	100	8	100	
TOTAL				8		24		464			
PUNTAJE				0,944		4,248		109,504		114,70	%
PUNTAJE PROMEDIO				0,118		0,531		13,688		14,34	98

Fuente: Encuesta a los Miembros del Consejo Directivo.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez

Total de docentes: 8

Análisis:

El Consejo Directivo en la evaluación que realiza a la rectora menciona que en la mayoría de los ítems que siempre realiza adecuadamente las competencias gerenciales, rara vez falta a su trabajo, solo en caso de extrema necesidad, estimula al personal y cuando es de hacerlo los sanciona, planifica el trabajo en horarios definidos, organiza con el Consejo Directivo delegando comisiones, propicia el trabajo en equipo, maneja, planifica y coordina el mejoramiento de la institución, supervisa la distribución del trabajo con el Consejo Directivo respetando normas y reglamentos. Una minoría 12 % establece algunas veces es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de la misma forma orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central, por lo tanto los encuestados hacen notar que la autoridad del plantel tiene acertadas fortalezas en lo que respecta a competencias gerenciales, ejerciendo la función de líder sin perder su capacidad de asignar o delegar responsabilidades.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO, VICERRECTOR E INSPECTOR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (datos tomados del instrumento (encuesta)).

Tabla 33

2. DIMENSIÓN COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)														
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL			
	1		2		3		4		5		N	%		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%				
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.											8	100	8	100
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.											8	100	8	100
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica											8	100	8	100
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.											8	100	8	100
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.											8	100	8	100
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.											8	100	8	100
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.											8	100	8	100
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.											8	100	8	100
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.											8	100	8	100
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					1	12,5	1	12,5	6	75	8	100	8	100
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.											8	100	8	100
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.											8	100	8	100
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.											8	100	8	100
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.											8	100	8	100
TOTAL					1		1		110					0
PUNTAJE					0,118		0,177		25,960				26,26	%
PUNTAJE PROMEDIO					0,015		0,022		3,245				3,28	99

Fuente: Encuesta a los Miembros del Consejo Directivo.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez

Total de docentes: 8

Análisis:

Dentro de esta dimensión se observa que el 100 % de encuestados expresan que frecuentemente la autoridad del plantel ejerce acertadamente su autoridad directiva, así mismo detallan los encuestados que exterioriza la necesidad de coordinar de mejor manera la ejecución de estas actividades, por lo que el desarrollo de las competencias pedagógicas es adecuada para coordinar la organización del trabajo docente en la institución educativa.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO, VICERRECTOR E INSPECTOR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del rector por parte del Consejo Directivo o Técnico)

Tabla 34

3. DIMENSIÓN COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD(2.12 PTOS)													
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N	%	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.										8	100	8	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.										8	100	8	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.										8	100	8	100
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.										8	100	8	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.										8	100	8	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.										8	100	8	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.										8	100	8	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.										8	100	8	100
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.										8	100	8	100
TOTAL										72			0
PUNTAJE										16,99		16,9	%
PUNTAJE PROMEDIO										2,124		2,12	100

Fuente: Encuesta a los Miembros del Consejo Directivo.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez

Total de docentes: 8

Análisis:

En las relaciones de liderazgo que ejerce la rectora de la institución en la comunidad, el 100% de los encuestados manifiestan que siempre realiza acciones tendientes a promover la integración entre los miembros de la comunidad educativa y la comunidad, apoya el desarrollo de actividades con los miembros del colegio, entidades y organizaciones gubernamentales y privadas en beneficio de la comunidad. Lo que demuestra un buen liderazgo exige democracia con horizontalidad en donde sus actores sean parte de las decisiones que se tomen.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS GERENCIALES (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del rector por parte del Consejo Estudiantil).

Tabla 35

1. DIMENSIÓN COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					2	50			2	50	4	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.			2	50	1	25			1	25	4	100
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.							1	25	3	75	4	100
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos			1	25	1	25	1	25	1	25	4	100
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	1	25	1	25			2	50			4	100
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.			1	25	2		1	25			4	100
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.			1	25	1	25	2	50			4	100
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	1	25			1	25	1	25	1	25	4	100
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.			1	25	2	50	1	25			4	100
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	1	25	1	25	1	25	1	25			4	100
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.			2	50	1	25			1	25	4	100
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.			3	75			1	25			4	100
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.			1	25			2	50	1	25	4	100
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	1	25	1	25	1	25			1	25	4	100
TOTAL	4		15		13		13		11			
PUNTAJE	0		2,685		4,641		6,968		7,865		22,16	%
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,671		1,160		1,742		1,966		5,54	55.4

Fuente: Encuesta a los Miembros del Consejo Estudiantil.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez

Total de Estudiantes: 4

Análisis:

Los miembros del Consejo Estudiantil en un promedio mayor al 50% manifiestan que la rectora asiste puntualmente a la institución y exige puntualidad a los docentes, sin embargo el 50 % de estudiantes menciona que algunas veces, siempre la autoridad del plantel ejerce sus funciones gerenciales tomando en cuenta la actuación de los diferentes actores educativos, el 50 % menciona que frecuentemente atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos, por lo que las competencias gerenciales se establecen como parámetros para crear un ambiente de confianza y seguridad dentro del local escolar.

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL
INSTITUTO TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PÌSAGUA, EN EL
CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013**

**EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL:
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (datos tomados del instrumento (encuesta) para
la evaluación del rector por parte del Consejo Estudiantil)**

Tabla 36

2. DIMENSIÓN COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	2	50	1	25					1	25	4	100
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	1	25	1	25	1	25			1	25	4	100
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.			1	25	1	25	1	25	1	25	4	100
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					1	25	2	50	1	25	4	100
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	1	25			1	25	1	25	1	25	4	100
TOTAL	4		3		4		4		5			
PUNTAJE	0		0,537		1,428		2,144		3,575		7,68	%
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,134		0,357		0,536		0,894		1,92	53,78

Fuente: Encuesta a los Miembros del Consejo Estudiantil.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez

Total de Estudiantes: 4

Análisis:

Es de considerar que los representantes estudiantiles en un porcentaje del 50 % establecen que el rector nunca observa el desarrollo de clases del personal docente al menos una vez al trimestre, lo que es preocupante al momento de revisar los datos de la encuesta, solo el, 25 % establece la supervisión de la evaluación de los aprendizajes. Los resultados muestran que para este sector el ejercicio de estas competencias no está muy bien, ya que las competencias pedagógicas enmarcan las destrezas, habilidades que permite dialogar sobre el manejo de grupo, análisis de procesos para modificar esquemas y mejorar la educación.

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL
INSTITUTO TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PÌSAGUA, EN EL
CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013**

**EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL:
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (datos tomados del
instrumento (encuesta) para la evaluación del rector por parte del Consejo
Estudiantil).**

Tabla 37

3. DIMENSIÓN COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.			1	25	1	25	2	50			4	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.			1	25	1	25	2	50			4	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.			2				1	25	1	25	4	100
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.			1	25	1	25	2	50			4	100
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.			1	25	2	50	1	25			4	100
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.			1	25	1	25	1	25	1	25	4	100
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	1	25			1	25	1	25	1	25	4	100
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	1	25	1	25			2	50			4	100
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.			2	50	1	25			1	25	4	100
TOTAL	2		10		8		12		4			
PUNTAJE	0		1,790		2,856		6,432		2,860		13,94	%
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,448		0,714		1,608		0,715		3,48	54,12

Fuente: Encuesta a los Miembros del Consejo Estudiantil.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez

Total de docentes: 4

Análisis:

En la dimensión competencia de liderazgo en la comunidad el 50 % de los miembros del consejo estudiantil manifiestan que frecuentemente la rectora mantiene una comunicación permanente con la comunidad, es de considerar que un 25 % considera que promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas y realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa, en base a esto se considera que la autoridad mantiene una coordinación relativa con la comunidad, un aspecto que debe mejorar.

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL
INSTITUTO TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL
CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013**

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS GERENCIALES (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del rector por parte del Comité Central de Padres de Familia).

Tabla 38

1. DIMENSIÓN COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución.									4	100	4	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.			4	100							4	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.									4	100	4	100
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.									4	100	4	100
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.									4	100	4	100
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel									4	100	4	100
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.							1	25	3	75	4	100
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.							1	25	3	75	4	100
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.									4	100	4	100
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.									4	100	4	100
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.									4	100	4	100
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.							1	25	3	75	4	100
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.									4	100	4	100
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.									4	100	4	100
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.									4	100	4	100
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.									4	100	4	100
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.									4	100	4	100
1.18. Orienta al Comité Central de									4	100	4	100

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.								4	100	4	100	
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.								4	100	4	100	
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.								4	100	4	100	
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.								4	100	4	100	
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.								4	100	4	100	
TOTAL	0		4		0		3	85				
PUNTAJE	0		0,716		0,000		1,176	44,795		46,69	%	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,179		0,000		0,294	11,199		11,67	96	

Fuente: Encuesta a los Miembros del Comité Central de Padres de Familia.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez

Total de Padres: 4

Análisis:

La mayor parte del comité central de padres de familia aprueba la labor del rector en lo referente a competencias gerenciales, así lo demuestra los resultados cercanos al 100 % en promedio, los integrantes manifiestan que la rectora siempre ejerce competencias gerenciales en lo referente a actividades de interés de los estudiantes como: puntualidad del personal docente, cumplimiento de horarios, incentiva a la capacitación del personal docente, garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales ni atiende a los padres de familia oportunamente que requieren información sobre sus hijos, lo que hace deducir que la autoridad del colegio maneja y coordina gastos económicos de los padres de familia y de otras fuentes.

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL
INSTITUTO TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL
CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013**

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del rector por parte del Comité Central de Padres de Familia).

Tabla 39

2. DIMENSIÓN COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.							1	25	3	75	4	100
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.									4	100	4	100
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.									4	100	4	100
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.									4	100	4	100
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.							1	25	3	75	4	100
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.							1	25	3	75	4	100
TOTAL	0		0		0		3		21			
PUNTAJE	0		0,000		0,000		1,176		11,067		12,24	%
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,000		0,000		0,294		2,767		3,06	96,8

Fuente: Encuesta a los Miembros del Comité Central de Padres de Familia.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez.

Total de Padres: 4

Análisis:

En un porcentaje promedio del 80 % del comité central indican que siempre realiza acciones tendientes al beneficio de los estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa, realiza acciones para evitar deserciones escolares y reconoce los esfuerzos de la comunidad educativamente para alcanzar logros en el aprendizaje, Los porcentajes obtenidos en esta dimensión nos permite asumir que hay aspectos relacionados con el bienestar estudiantil que bien orientados a mejorar el rendimiento del alumnado, lo que enmarca el perfil del de una autoridad en beneficio siempre de la institución educaiva.

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL
INSTITUTO TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL
CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013**

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del rector por parte del Comité Central de Padres de Familia).

Tabla 40

3. DIMENSIÓN COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)													
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N	%	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.										4	100	4	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.										4	100	4	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.							1	25		3	75	4	100
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.										4	100	4	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.										4	100	4	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.										4	100	4	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.										4	100	4	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.										4	100	4	100
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.										4	100	4	100
3.10.Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.										4	100	4	100
TOTAL	0						1			35			
PUNTAJE	0						0,392			18,445		18,84	%
PUNTAJE PROMEDIO							0,098			4,611		4,71	99

Fuente: Encuesta a los Miembros del Comité Central de Padres de Familia.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez.

Total de padres: 4

Análisis:

La población encuestada en casi la totalidad de las respuestas manifiesta que siempre promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y organizaciones gubernamentales y privadas, mantiene buenas relaciones con los miembros de la comunidad educativa, evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa. Los integrantes del comité central definen su criterio en que las competencias de líder en la comunidad es el gestor para que las actividades que se planifiquen se orienten a contribuir al adelanto institucional y por ende comunitario.

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL
INSTITUTO TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL
CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013**

**EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR:
COMPETENCIAS GERENCIALES (datos tomados del instrumento (encuesta) para
la evaluación del rector por parte del Supervisor Escolar).**

Tabla 41

1. DIMENSIÓN COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)												
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución.									1	100	1	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.									1	100	1	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.									1	100	1	100
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.									1	100	1	100
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.									1	100	1	100
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.							1	100			1	100
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.							1	100			1	100
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.							1	100			1	100
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.							1	100			1	100
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.									1	100	1	100
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.									1	100	1	100
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.									1	100	1	100
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.									1	100	1	100
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.									1	100	1	100
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.									1	100	1	100
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.									1	100	1	100
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.									1	100	1	100
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.									1	100	1	100
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.									1	100	1	100
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.									1	100	1	100
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.									1	100	1	100
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.									1	100	1	100
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.									1	100	1	100
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.									1	100	1	100
1.25. Promueve la participación del Comité Central de							1	100			1	100

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	100	1	100
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	100	1	100
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.									1	100	1	100
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.									1	100	1	100
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.									1	100	1	100
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.									1	100	1	100
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.									1	100	1	100
TOTAL							9		56			
PUNTAJE							1,503		12,488		13,99	%
PUNTAJE PROMEDIO							1,503		12,488		13,99	96,8

Fuente: Encuesta al Supervisor.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez.

Total de Supervisores: 1

Análisis:

En la evaluación por parte del supervisor a la rectora el visualiza que siempre cumple con las actividades relacionadas a las competencias gerenciales, y resalta los puntos concernientes al manejo de recursos económicos, por lo que según el criterio de la autoridad superior las funciones gerenciales están siendo ejercidas de manera correcta, ya que las competencias gerenciales engloban la facultad de delegar responsabilidades para un mejor manejo institucional.

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL
INSTITUTO TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL
CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013**

**EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR:
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (datos tomados del instrumento (encuesta)).**

Tabla 42

2. DIMENSIÓN COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)													
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N	%	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
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.										1	100	1	100
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.										1	100	1	100
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.										1	100	1	100
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.										1	100	1	100
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.										1	100	1	100
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.							1	100				1	100
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.							1	100				1	100
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.							1	100				1	100
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.							1	100				1	100
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.							1	100				1	100
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.										1	100	1	100
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.										1	100		100
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.										1	100	1	100
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.										1	100	1	100
TOTAL							5			9			
PUNTAJE							0,835			2,007		2,84	%
PUNTAJE PROMEDIO							0,835			2,007		2,84	91

Fuente: Encuesta al Supervisor.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez

Total de Supervisores: 1

Análisis:

El supervisor establece que en un 100% siempre la rectora ejerce su autoridad pedagógica, observa el desarrollo de las clases al menos una vez por trimestre, asesora al personal docente sobre metodologías de enseñanza, solicita a los docentes que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, por lo que de acuerdo al resultado hay seguimiento al desempeño docente en la ejecución de clases, permitiendo organizar, observar, asesorar las actividades de carácter pedagógico de sus docentes.

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL
INSTITUTO TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL
CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013**

**EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR:
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (datos tomados del
instrumento (encuesta) para la evaluación del rector por parte del Supervisor
Escolar).**

Tabla 43

3. DIMENSIÓN COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)													
ASPECTOS A CONSIDERAR.	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		N	%	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.										1	100	1	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.										1	100	1	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.										1	100	1	100
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.										1	100	1	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.										1	100	1	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.										1	100	1	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.										1	100	1	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.										1	100	1	100
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.										1	100	1	100
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.								1	100			1	100
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.								1	100			1	100
TOTAL			0		0		2		9				0
PUNTAJE			0,000		0,000		0,334		2,007			2,34	%
PUNTAJE PROMEDIO			0,000		0,000		0,334		2,007			2,34	95,9

Fuente: Encuesta al Supervisor.

Elaboración: Nelly Villacis Rodríguez.

Total de Supervisores: 1

Análisis:

El supervisor escolar manifiesta que la rectora de la institución educativa en un 100% siempre busca relacionar a la institución educativa con la comunidad, para el bienestar de los estudiantes, al tomar en cuenta la opinión de los demás antes de decidir permite al líder ejercer su liderazgo en la comunidad, lo que es beneficioso para el plantel y la comunidad educativa.

RESUMEN DE RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO.

Tabla 44

DIMENSIONES	EVALUACIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO AL RECTOR %	EVALUACIÓN DEL CONSEJO ESTUDIANTIL AL RECTOR %	EVALUACIÓN DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA AL RECTOR %	EVALUACIÓN DEL SUPERVISOR ESCOLAR AL RECTOR %
COMPETENCIAS GERENCIALES	98	55,4	96	96,8
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	99	53,78	96,8	91
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	100	54,12	99	95,9

Tabla 45.

PUNTAJES OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE.

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE OBTENIDO POR INSTRUMENTO.	PUNTOS	CATEGORÍA	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	9.19		
Coevaluación de los docentes	9.73		
Evaluación de los docentes por el Rector	9.58		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	16.54		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	10.54		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	55.58		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS POR DOCENTES	23.75		
CALIFICACIÓN TOTAL DE LOS DOCENTES	79.33	A	EXCELENTE

Tabla 46.

PUNTAJES OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO.

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO	PUNTOS	CATEGORÍA	EQUIVALENCIA
AUTO EVALUACIÓN DEL RECTOR.	17.49		
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL CONSEJO DIRECTIVO	19.74		
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL	10.94		
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA	19.44		
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR	19.17		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	86.78	A	EXCELENTE

Tabla 47.

DESEMPEÑO GLOBAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	79,33 / 100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	86,78 / 100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	83,055 / 100	A	EXCELENTE

5.2. ANÁLISIS INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

En referencia a la autoevaluación de los docentes, en la dimensión Sociabilidad Pedagógica, los docentes propician respeto y autodisciplina en el aula, sin discriminar a personas con capacidades diferentes (94,74%), lo que evidencia buena relación con la acción social. Un alto porcentaje de docentes siempre utilizan el lenguaje comprensible, dando énfasis a la preparación de clases en función a sus necesidades para enfrentar la vida diaria y futura. Es notable el uso de las Tecnologías de la información y comunicación en clases, facilitando el aprendizaje significativo que determina la calidad en este Instituto. Existe una buena relación docente – estudiante, el 73 % indica que siempre disfrutan sus clases y el 78 % se sienten gratificados por la relación entre colegas, apoyados y estimulados por sus directivos. Más del 76 % de los docentes siempre se comunican con los representantes, entrevistándose con ellos al detectar alguna necesidad educativa especial. Se aplica el reglamento de la institución especialmente cuando hay diferencias entre estudiantes-docente al considerar correcciones y sanciones en la disciplina y conducta. Los docentes siempre colaboran con la comunidad en labores extracurriculares, ya que los habitantes al ser un sector rural, dedican tiempo suficiente para realizar actividades en la institución.

En el instrumento coevaluación de los docentes, la mayoría manifiestan que elaboran el plan anual conforme solicita la autoridad y enmarcan el plan anual en el proyecto educativo institucional, usando bibliografía actualizada y recursos didácticos novedosos. Un porcentaje mayor al 86% manifiestan que aplican el reglamento interno de la institución, llegando puntualmente a reuniones y entregan calificaciones a tiempo. Un promedio mayor al 92 % indican que siempre están dispuestos a aceptar los cambios que mejoren la enseñanza en su institución. En la dimensión desarrollo emocional, más del 90% de los docentes siempre propician la no discriminación entre compañeros, respeto a personas diferentes.

En el instrumento evaluación docente por el rector, si consideran la opiniones y criterios de los estudiantes (89.19 %), propiciando su debate, con accesibilidad del docente para adaptar su clase desde otro punto de vista. Siempre propicia el

respecto a personas con capacidades diferentes, y participan en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad (86 %). Se evidencia una actividad centrada en el desarrollo, organización y control de la institución, características de centros docentes eficaces.

En el análisis de la evaluación docentes por los estudiantes, lo más destacable es que un 39 % de ellos establecen que siempre preparan la clase en función a sus necesidades y un 19 % frecuentemente; realizan introducción al tratar temas nuevos en las asignaturas (46 % siempre y 24 % frecuentemente), es frecuente el uso de tecnologías de la información y comunicación. Se agrupa a estudiantes con dificultades luego de la jornada de trabajo; el 49 % siempre y 17 % frecuentemente envían tareas extras a la casa como refuerzo extracurricular, es de considerar que solamente el 31 % de los estudiantes menciona que se evalúa al finalizar la clase, por lo que pueden experimentar alguna dificultad de aprendizaje en su escolarización. Una de las fortalezas es el respeto y la no discriminación, promueve buenas relaciones entre compañeros, sumado a la confianza que el educador da, convierte el salón de clase en un espacio adecuado para el aprendizaje.

En el instrumento evaluación docente por los padres de familia, en la dimensión relación con la comunidad el 41 % manifiestan que los docentes siempre contribuyen a mejorar las relaciones la comunidad, el 30 % frecuentemente, similar situación ocurre en la planificación de actividades con los padres de familia. Los docentes siempre son puntuales al iniciar clases, lo mismo ocurre en la permanencia con los estudiantes en la jornada de trabajo. En la Sociabilidad Pedagógica, el 95% de los representantes menciona que hay respeto y buenas relaciones entre estudiantes, se preocupa si el estudiante falta a clases. Siempre se realizan talleres de recuperación pedagógica (clases extras). Se atiende al estudiante asignándoles tareas especiales, evidenciándose que la institución educativa aporta en las dificultades en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

De la observación y análisis de la labor realizada en el aula, se revela el buen dominio de las actividades iniciales, en habilidades, destrezas, conocimientos, estrategias que le sirven de herramientas para enlazar los saberes que poseen los

estudiantes, se inicia puntualmente sus clases, presenta objetivos, revisa tareas, obteniendo un alto puntaje (7,5). En el criterio enseñanza – aprendizaje una fortaleza es que se considera las experiencias de los estudiantes como punto de partida para realizar su clase, sin embargo una debilidad se estableció en que no relaciono el tema tratado con la realidad donde viven los estudiantes. Se observo respeto, disciplina y motivación por el docente hacia el estudiante, lo que crea un ambiente propicio para la enseñanza aprendizaje en la institución evaluada.

En la evaluación realizada a la Rectora, por parte del Consejo Directivo, Vicerrector e Inspector General, un valor cercano al 100% indican que siempre se optimiza el uso de los recursos institucionales, entrega puntualmente a la supervisión el informe de asistencia del personal docente y administrativo, existe una excelente comunicación con la comunidad del sector, ya que según **Dávalos** (2006), la evaluación del desempeño de los directivos, es el de potencializador para la transformación y éxito de la institución educativa, combinado destrezas, comportamientos, actitudes como elementos del buen estilo gerencial.

En la evaluación hecha al rector por el Comité de Padres de Familia, la mayoría manifiesta que siempre el Rector planifica para el mejoramiento del plantel académico, promueve la participación del comité en los asuntos del colegio, realiza acciones para evitar la deserción estudiantil. El 100%, señala que siempre controla el cumplimiento de la jornada institucional. El supervisor establece que la Rectora siempre, asesora a su personal docente en metodologías de enseñanza, da a conocer las actividades de su gestión en el proceso enseñanza-aprendizaje, manteniendo la comunicación con la comunidad y apoya el desarrollo de actividades en su beneficio, estableciendo que posee conocimientos sobre gerencia educativa, y claridad de las metas y tareas a cumplir. Por lo tanto la hipótesis que establece que el actual desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, tienen la característica de deficiente, no es verdadera, ya que luego de realizada la investigación y la tabulación de los datos se establece que el Instituto Tecnológico Aguirre Abad se encuentra en un nivel de excelencia, en función de los actuales estándares de calidad exigidos para las Instituciones educativas.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

6.1 CONCLUSIONES.

Una vez que se ha culminado el presente trabajo de investigación se establecen las siguientes conclusiones:

- En el instituto Tecnológico Aguirre Abad, del Cantón Montalvo, el nivel del desempeño profesional docente es excelente por el alto puntaje obtenido en la calificación correspondiente (79,33 pts.).
- El nivel del desempeño profesional directivo correspondió a 86,78 pts. por lo cual se concluye que la institución educativa tiene un nivel académico excelente, con un desempeño global de 83,055 pts. docente y directivo.
- Existió colaboración del personal docente y directivo, concluyendo que es una etapa del proceso educativo que no crea resistencia o incomodidad en los docentes, al no ser empleado como punitivo ni sancionador.
- Las relaciones docentes - estudiantes gozan de buena armonía, al contribuir el personal docente a la consolidación, de valores y responsabilidades en los estudiantes.
- Se brinda tratamiento especial a los estudiantes con capacidades diferentes, a los cuales se les proporciona todo el apoyo necesario por parte del docente para su buen desarrollo estudiantil.
- Se observa debilidades en la clase de Ciencias Sociales observada, el docente no relaciona el tema tratado en clase con el entorno en el que se desarrollan los estudiantes, no asigna actividades alternativas a estudiantes para que avancen más rápido, por lo que el proceso de aprendizaje no se aprovecha con total eficiencia.

- Existe deficiencia en la adaptación de espacios y recursos por parte del docente, en función de las actividades propuestas en el desarrollo de clase.

6.2 RECOMENDACIONES.

En base a las conclusiones podemos establecer las siguientes recomendaciones:

- Promover una cultura de evaluación docente, interna, Institucional, continua y permanente, para conocerse y reflexionar sobre sus fortalezas y debilidades en la práctica pedagógica y profesional.
- Tomar en cuenta la deficiencia en la adaptación de espacios y recursos por parte del docente, en función de las actividades propuestas para el desarrollo de la clase.
- Conseguir la utilización eficiente de recursos didácticos, desarrollándolos creativamente para captar la atención e interés del alumno durante la clase, y así de esta manera cumplir con el aprendizaje significativo.
- Establecer periódicamente el nivel de desempeño profesional docente y directivo, para proporcionar un diagnóstico que oriente al proceso de mejorar aún más el aprendizaje significativo,
- Se recomienda elaborar una propuesta de mejora de las estrategias didácticas para un aprendizaje significativo para enriquecer el desempeño profesional docente de educación básica y bachillerato.
- Es recomendable que la institución educativa socialice los resultados de la actual evaluación, y poner en marcha el proyecto de propuesta de mejora del desempeño profesional docente, con el compromiso de hacer un seguimiento de su aplicación en el aula de clase.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

7.1. TÍTULO.

Implementación de estrategias didácticas para un aprendizaje significativo, a través de la adaptación eficiente de espacios y recursos didácticos que relacionen la clase con el entorno en el que viven los estudiantes, para perfeccionar el desempeño profesional de los docentes de educación básica y bachillerato del Instituto Tecnológico Aguirre Abad, del recinto Pisagua, del cantón Montalvo, provincia de Los Ríos, durante el período 2013 – 2014.

7.2. JUSTIFICACIÓN.

En el proceso enseñanza – aprendizaje para que el estudiante construya conocimiento necesita estar en contacto con las personas con las que cotidianamente convive como los compañeros de clase, familia y especialmente maestros, a los cuales se le han adjudicado roles importantísimos dentro de su profesión, en la cual debe de ser un organizador y mediador entre el alumno el conocimiento, a través de la práctica docente influida por su experiencia de vida, para que se promueva eficientemente el aprendizaje significativo.

Por lo que de acuerdo con los resultados de la evaluación aplicada a los docentes y al directivo de la institución educativa, se detectó que existen muchas fortalezas en la institución que la ubican en niveles de excelencia, sin embargo también hay debilidades en el cumplimiento del proceso de enseñanza – aprendizaje, en la observación de las clases, razón por la cual se ha determinado falencias en la adaptación de espacios y recursos por parte del docente, en función de las actividades propuestas para el desarrollo de la clase, por lo que se establece hay utilización de recursos didácticos, pero no de manera eficiente, lo mismo ocurre en la asignación de actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.

Es por esto que en base a los resultados señalados se considera pertinente plantear la propuesta: Implementación de estrategias didácticas para un

aprendizaje significativo, para perfeccionar el desempeño profesional de los docentes de educación básica y bachillerato, con la finalidad de solucionar las puntuales debilidades determinadas, ya que son áreas fundamentales por lo que es necesario su fortalecimiento, con la realización de talleres, para mejorar las competencias profesionales de los maestros.

7.3. OBJETIVOS.

7.3.1. Objetivo general.

- Perfeccionar el proceso de enseñanza – aprendizaje de los docentes de las Instituciones educativas, a través de la realización de talleres y círculos de estudio, para lograr mejorar el aprendizaje significativo de los estudiantes.

7.3.2. Objetivos específicos:

- ✓ Planificar las clases aplicando estrategias metodológicas que permitan desarrollar eficientemente aprendizajes significativos profundos en los estudiantes.
- ✓ Promover la adaptación de espacios y recursos, en función de las actividades propuestas para el desarrollo de la clase, para hacer usos eficientes de los recursos didácticos, por parte del docente.
- ✓ Implantar acciones de seguimiento y evaluaciones internas periódicas de las clases de los docentes, por parte de los directivos de la institución educativa, únicamente con fines de retro alimentación.

7.4. ACTIVIDADES.

- **ACTIVIDAD 1.-** Seminario de capacitación sobre Adaptación de espacios y recursos, en función de las tareas propuestas para el desarrollo de la clase, en la primera semana del mes de abril del año 2013, por 3 horas.

- **ACTIVIDAD 2.-** Seminario de capacitación sobre utilización eficiente de recursos didácticos, y sobre la asignación de actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más eficientemente, en la primera semana del mes de julio del año 2013, por 3 horas.

- **ACTIVIDAD 3.-** Seminario de capacitación sobre relación del tema tratado en clase con la realidad o entorno en el que viven los estudiantes, en la primera semana del mes de octubre del año 2013, por 3 horas.

7.5 LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL.

La presente propuesta de mejoramiento académico se desarrollará en el Instituto Tecnológico Aguirre Abad, el cual se encuentra ubicado en el Recinto Pisagua, a cinco kilómetros del cantón Montalvo, en la provincia de Los Ríos, perteneciente al sector rural, y que trabaja con régimen costa.

7.6 POBLACIÓN OBJETIVO.

El actual proyecto de mejoramiento docente, se lo ha desarrollado tomando en cuenta a los directivos, docentes del establecimiento educativo, para cambiar la realidad que muestran los resultados obtenidos en la investigación y mejorar aun más la institución educativa, por lo cual se propone que en el desarrollo de la presente propuesta deben participar: 1 directivo y 9 docentes de educación básica y 9 docentes de bachillerato.

7.7 SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA.

La presente propuesta de mejora del desempeño profesional docente y directivo, en el Instituto Tecnológico Aguirre Abad, se podrá realizarse mediante la implementación de los siguientes recursos:

ÍTEM.	ACTIVIDADES	CANTIDAD / TIEMPO
TALENTO HUMANO	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitaciones al Personal docente y directivo del Instituto Tecnológico Aguirre Abad. - Maestrante. 	9 horas
TECNOLÓGICO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Computadora portátil. ▪ Proyector de imágenes de multimedia. ▪ Cámara fotográfica. ▪ Pen drive. 	<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">1</p>
MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Material de oficina. ▪ Documentos de apoyo. 	
FÍSICO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Establecimiento Educativo. ▪ Laboratorio de computación. 	<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">1</p>
ECONÓMICOS	Los gastos que demande el presente plan de mejoramiento, serán cubiertos por autogestión de los directivos del establecimiento y la autora de la investigación	
ORGANIZACIONALES	<ul style="list-style-type: none"> - Autorización del Rector para la ejecución del proyecto. - Diplomas. - Folletos. 	

7.8 PRESUPUESTO.

DETALLE	COSTO POR UNIDAD		COSTO TOTAL USD
	Cantidad	USD	
INVESTIGACIÓN EN EL INTERNET	10 horas	1	10
FOTOCOPIAS,	360	0,05	18
CD PARA CADA DOCENTE	18	1,5	27
PALEÓGRAFOS	18	1	18
PAGO AL PONENTE	9	30	180
MARCADORES	12	1,5	18
CINTA ADHESIVA	4	1,25	5
REFRIGERIO	160	0,5	80
TRANSPORTE	60	1	60
IMPREVISTOS.	25		25
ELABORACIÓN DE DIPLOMAS A LOS PARTICIPANTES	18	4	72
TOTAL			\$ 513,00 USD.

El presupuesto para el desarrollo de este proyecto de mejoras en la Implementación de estrategias didácticas para un aprendizaje significativo, y mejor del desempeño profesional de los docentes, será cubierto en su totalidad por el Maestrante Nelly Holanda Villacis Rodríguez. Para la realización de este proyecto participaran 18 docentes, con un valor total para la realización del proyecto de 513 USD, a 28,5 USD por cada docente participante, y se utilizaran diversos aspectos personales y materiales; investigación bibliográfica; medios informáticos digitales y electrónicos que ayudaran en los seminarios de capacitación docente.

7.9 CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA.

AÑO LECTIVO 2013 – 2014.			
ACTIVIDAD	TALLER/SEMINARIO	RESPONSABLE	FECHA
1	Socializar la propuesta con los directivos y docentes de la institución	Lic NellyVillacisRodriguez	08 febrero 2013
	Taller sobre Planificación las clases aplicando estrategias metodológicas activas, para desarrollar aprendizajes significativos profundos	Lic NellyVillacisRodriguez	11 febrero 2013
	Seminario de capacitación sobre Adaptación de espacios y recursos, en función de las tareas propuestas para el desarrollo de la clase.	Lic Nelly VillacisRodríguez	05 de abril 2013
2	Seminario de capacitación sobre utilización eficiente de recursos didácticos,	Lic Nelly Villacis Rodríguez	05 de julio 2013
	Seminario sobre asignación de actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más eficientemente	Lic Nelly Villacis Rodríguez	04 de octubre 2013
3	Seminario de capacitación sobre relación del tema tratado en clase con la realidad o entorno en el que viven los estudiantes	Lic Nelly Villacis Rodríguez	07 de noviembre 2013
	Evaluar la ejecución de la propuesta.	Lic Nelly Villacis Rodríguez	02 de diciembre 2013
	Elaborar el informe de resultados alcanzados.	Lic Nelly Villacis Rodríguez	12 de diciembre 2013

8. BIBLIOGRAFÍA.

Christin A. (2008). Evaluación de instituciones educativas procesos de mejoramiento institucional, reformas e innovaciones. San Luis, Argentina.

Constitución De La República Del Ecuador. (2010). Corporación de estudios y publicaciones. Quito Ec.

Frida D., & Barriga A. (2008), Metodología de diseño curricular. edit. Trillas – Ciudad de México, México p. 142

Fernández C. (2009). GESTIÓN DE CALIDAD. Seguimiento y mejora continua de la calidad. Editorial, Panamericana. Buenos aires argentina. P 167.

Guaman J. (2011), Modulo de Evaluación de Instituciones Educativas. Maestría en Gerencia y liderazgo Educativo. Loja, Ecuador. UTPL

Manes J. (2009). Gestión estratégica para instituciones educativas. Buenos Aires, Argentina.

Mateo, J. (2008). La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas. Barcelona: ICE de la Universidad de Barcelona – Horsori.

Noriega G. (2009), Guía de Evaluación, Didáctica General, pág. 193

Quintina M. (2007). Organización y dirección de centros educativos innovadores. El centro educativo versátil. Editorial McGraw-Hill. Madrid. P. 492

Sánchez, M. (2007). El Capital Intelectual: Medición y Gestión. Ponencia presentada en la Universidad de Chile.

Tripier B. (2005), Competencias gerenciales en la evaluación del desempeño profesional. Editorial Diana. Mexico.

Vargas N., Montesdeoca S. (2010), ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA. Unidad Educativa Bilingüe Torremar. Guayaquil Ecuador.

William F. Johnston (2012), Manual De OSAC/AASSA del Sistema de Evaluación del Desempeño de Docentes -, Director del Proyecto Quito, Ecuador

CENTRO DE INFORMACIÓN PEDAGÓGICA EDUCAR PARA DIRECTIVOS Y DOCENTES (2012), La Supervisión Educativa del País. Recuperado el 22 de octubre del 2012: <http://www.educar.ec/noticias/calidad.html>

COSSE G. (2013), Congreso "Calidad, Equidad y Educación. Panorama Internacional sobre Calidad y Equidad en la Educación, extraído el 06 de febrero del 2013 en: <http://www.calidadeducativa.edusanluis.com.ar/>.

DURKHEIM, E. (07 de 10 de 2009). Etimología de la palabra pedagogía. Recuperado el 28 de octubre del 2012, de Etimología de la palabra pedagogía: pedagogia.mx/emilio-durkheim

HUNT, B. (2009). Efectividad del desempeño docente: Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina. Obtenido el 03 diciembre del 2012: <http://www.oei.es/noticias/spip.php?article 5096>.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA DEL ECUADOR (2012), Estándares de calidad. Recuperado el 08 de noviembre del 2012: <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO INSTITUCIONAL (2012), Evaluación de instituciones educativas, UTPL, Recuperado el 21 de octubre del 2012: <http://www.slideshare.net/videoconferencias/evaluacin-instituciones-educativas#btn>

PREAL – PROGRAMA DE PROMOCION DE LA REFORMA EDUCATIVA EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. www.preal.org.

Toranzos L. (2011), El problema de la calidad en el primer plano de la agenda educativa. Recuperado 11 de octubre del 2012 en: <http://www.buenastareas.com/ensayos/El-Problema-de-La-Calidad-En/2606161.html>

TERRIE VEA - Elementos de una buena educación, Helium Guías de Ayuda 2008 - recuperado el 24 de diciembre del 2012 en: <http://translate.google.com.ec/translate?hl=es&langpair=en%7Ces&u=http://www.helium.com/items/1136773-elements-of-a-good-educationeducationcontributing-factors-good-educationa-good>

ANEXOS

ANEXO 1

Fotografías del desarrollo de la investigación.



Ingreso al Instituto Tecnológico Aguirre Abad



Observación de clase: Ciencias Sociales**Evaluación del Rector por parte del Consejo Directivo.**

Encuesta a docentes.**Auto evaluación de la Rectora del Instituto Tecnológico Aguirre Abad.**

Evaluación del Rector por el Consejo Estudiantil.



Encuesta a estudiantes.



Evaluación del Rector por el Consejo Estudiantil.

ANEXO 2. INSTRUMENTOS DE LAS ENCUESTAS.

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

Instrumento para la autoevaluación docente.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	2	2	2
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido					
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.					
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.					
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados					
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes					
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.					
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.					
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.					
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:					

2.24.1. Analizar					
2.24.2. Sintetizar					
2.24.3. Reflexionar.					
2.24.4. Observar.					
2.24.5. Descubrir.					
2.24.6. Exponer en grupo.					
2.24.7. Argumentar.					
2.24.8. Conceptualizar.					
2.24.9. Redactar con claridad.					
2.24.10. Escribir correctamente.					
2.24.11. Leer comprensivamente.					
2.24.12. Escuchar.					
2.24.13. Respetar.					
2.24.14. Consensuar.					
2.24.15. Socializar.					
2.24.16. Concluir.					
2.24.17. Generalizar.					
2.24.18. Preservar.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES.	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad					
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA
Instrumento para la coevaluación de los docentes

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

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 del rector.

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el docente de su institución:					
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.					
1.1. 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 LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
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 En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
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 En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
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 En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.					
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes					
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.					
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprenan.					
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 El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.					
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.					
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.					
3.4. Envía tareas extras a la casa.					
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.					
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.					
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representante.

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

1. 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!

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO AGUIRRE ABAD, DEL RECINTO PISAGUA, EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, durante el año 2012-2013

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

Si () No ()

¿Quién aplico la ficha?

Maestrante () Otro ()

ASIGNATURA DE LA HORA DE CLASE OBSERVADA.

- () Matemáticas
- () 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.

() 8º EB () 9º EB () 10º EB

Bachillerato.

() 1º Bach () 2º Bach () 3º Bach

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

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:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones.</i>		
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).		
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.		
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.		
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.		
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.		

8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.		
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.		
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.		
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.		
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.		
13. Envía tareas		

C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, noviembre de 2012

Señor (a) Lcda. Mirian Cadena Gaibor
 Rectora - del Instituto Superior Tecnológico Aguirre Abad
 En su despacho

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, viene trabajando en varias líneas de Investigación en el ámbito de la Educación, en cooperación interinstitucional con varias Universidades e instituciones relacionadas con aspectos sociales. Además, es interés de nuestra institución en la formación superior, aportar al proceso de investigaciones nacionales que respondan a la necesidad imperiosa de que en el Ecuador se realicen estudios con un alto nivel de impacto en el desarrollo educativo y socio-económico.

Por ello, me permito dar a conocer que en el ámbito de la Investigación, en particular en el Postgrado de Pedagogía, se ha planificado el proyecto de Investigación Nacional, cuyo tema versa en: **"EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y BACHILLERATO DEL ECUADOR, DURANTE EL AÑO 2012 - 2013"**.

Por lo expuesto, solicito a usted Sr. (a) Rector (a) - Director (a), muy comedidamente, autorice a la Lcda. Nelly Holanda Villacis Rodríguez, Maestrante del Postgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realice dicha Investigación en la institución que usted acertadamente dirige.

Es importante indicar, que la UTPL se encuentra apoyando el trabajo de nuestros maestrantes y la labor que desplegarán en esta investigación, puesto que los datos levantados serán utilizados con fines netamente académicos e Investigativos, guardando así la Identidad de las personas e instituciones participantes. Una vez que se tenga los resultados analizados, se entregará el debido reporte a su Institución..

Segura de contar con la favorable atención al presente, sin otro particular, me suscribo de usted, expresándolo mis sinceros agradecimientos.

Atentamente,


 Dra. Carmen Sánchez L.

COORDINADORA ACADÉMICA DE LA MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA





Telef.: No. 2 953189



Instituto Tecnológico Superior "AGUIRRE ABAD"

Montalvo - Los Ríos

Correo Elect: itsaamontalvo@hotmail.com

Ofc. No. 39 ITSAA-R.

Pisagua, 14 de Noviembre del 2012

Sra. Dra.

Carmen Sánchez L.

COORDIANDORA ACADEMICA DE LA MAESTRIA EN PEDAGOGIA DE LA
UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

Ciudad

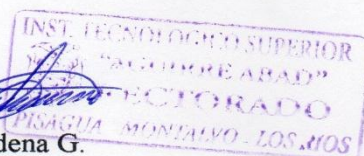
De mis consideraciones:

Me dirijo a usted para expresarle un cordial saludo y manifestarle que aceptamos el oficio s/n, para que desarrolle lo solicitado en nuestra Institución.

Por la atención que se digne dar, anticipo mis agradecimientos.

Atentamente,

Lcda. Mirian Cadena G.
RECTORA





Telef.: No. 2 953189



Instituto Tecnológico Superior "AGUIRRE ABAD"

Montalvo - Los Ríos
Correo Elect: itsaamontalvo@hotmail.com

CERTIFICACION

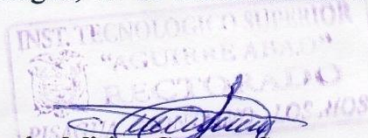
A petición verbal de la parte interesada, la señorita Licenciada Mirian Cadena Gaibor, Rectora del Instituto Tecnológico Superior "Aguirre Abad" de Pisagua, Cantón Montalvo, Provincia de Los Ríos.

CERTIFICA:

Que la señora Licenciada **NELLY HOLANDA VILLACÍS RODRÍGUEZ** portadora de la Cedula de Ciudadanía No. 0200883692, previa solicitud de autorización ha realizado el trabajo de investigación sobre "**Evaluación de la Calidad del Desempeño Profesional Docente y Directivo**" en el establecimiento de mi regencia, aplicando los respectivos instrumentos de evaluación.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, y la interesada puede hacer uso del presente documento como estime necesario.

Pisagua, 27 de Diciembre del 2012


Lcda. Mirian Cadena G.
RECTORA