



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de Educación General Básica y Bachillerato del colegio Nacional Mixto “Molleturo”, de la parroquia Molleturo, cantón Cuenca, de la provincia del Azuay, durante el año 2012-2013.”

Tesis de Grado

Autora:

Zumba Sucuzhañay, Ruth Jaqueline

Director/a:

Ramírez Zhindón, Marina del Rocío, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2013

Certificación

Magister.

Marina del Rocío Ramírez Zhindón.

DIRECTORA DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de Educación General Básica y Bachillerato del colegio Nacional Mixto “Molleturo” de la parroquia de Molleturo, Cantón Cuenca, provincia del Azuay durante el año 2012- 2013”** realizado por el profesional en formación: Zumba Sucuzhañay Ruth Jaqueline; 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 del 2013

f. _____

Mgs: Ramírez Zhindón Marina del Rocío

DIRECTORA DE TESIS

Cesión de derechos

“Yo Zumba Sucuzhañay Ruth Jaqueline declaro se 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: Zumba Sucuzhañay Ruth Jaqueline

Cédula: 010255217-1

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación, que demanda esfuerzo, sacrificio y sobre todo responsabilidad para cumplirlo, lo dedico a cada uno de los miembros de mi familia, que con su apoyo han facilitado con su apoyo para la realización del presente trabajo.

Zumba Sucuzhañay Ruth Jaqueline

AUTORA

AGRADECIMIENTO

Mi eterna gratitud al ser supremo que me ha permitido culminar esta etapa de crecimiento profesional, a mi madre y hermanos, que con su ayuda desinteresada me ha alentado para cumplir este objetivo. A mi directora de tesis Mgs. Rocío Ramírez, a la comunidad educativa de la Universidad de Loja y a la Institución Educativa donde realice el trabajo de investigación.

INDICE DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN.....	II
CESIÓN DE DERECHOS	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
1. RESUMEN.....	1
3. MARCO TEÓRICO.....	7
3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	7
3.1.1. Concepto de calidad.....	7
3.1.3. Calidad Total	10
3.1.5. Filosofía de la Calidad Total	12
3.1.6. Calidad Educativa.....	14
3.1.7. La Calidad de las Instituciones desde la perspectiva del Estado Ecuatoriano	17
3.1.8. Estándares de Calidad Educativa.....	20
3.1.10. Tipos de estándares	22
3.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	24
3.2.1. Evaluación de las instituciones educativas.....	24
3.2.2. Bases Conceptuales de la evaluación institucional	26
3.2.3. Definición de evaluación.....	26
3.2.7. Funciones de la evaluación	33
3.2.9. LA EVALUACIÓN SEGÚN LOS CRITERIOS PARA EMITIR JUICIOS DE VALOR	35
3.2.10. Tipos de Evaluación	35
3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	38
3.3.1. Definición de evaluación del desempeño	38
3.3.2. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DESDE LA PROPUESTA MINISTERIAL ...	42
3.3.3. PROCESOS DE LA EVALUACIÓN INTERNA DEL DESEMPEÑO DOCENTE	44
3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS	48
3.4.1. Características de la evaluación directivo.....	48
3.4.2. Estándares de desempeño directivo.....	50
4. METODOLOGÍA.....	55
4.1. Población y muestra	55
4.1.1. Población.....	55
4.1.2. Muestra.....	56
4.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	58
4.2.1. La Encuesta.....	59
4.3. Diseño y Procesamiento.....	60
4.3.1. Estructuración de la tesis.....	61
4.3.2. Comprobación de los Supuestos.....	62
5. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	62
5.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	63

5.1.1.	AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES.....	64
5.1.2	COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES:.....	76
5.1.2.	EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR	80
5.1.3.	EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES.....	87
5.1.4.	EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA	93
5.1.5.	OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE	98
5.1.6.	AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR	101
5.1.7.	EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO TÉCNICO	109
5.1.8.	EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL	118
5.1.9.	EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA 123	
5.1.10.	EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR	128
5.1.11.	CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE.....	136
5.1.12.	GRÁFICO 43: CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE.....	136
5.1.13.	CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO.....	137
5.1.14.	GRÁFICO 44: CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO.....	137
5.1.15.	CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LA INSTITUCIÓN	138
5.1.16.	GRÁFICO 45: CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.....	138
5.2.	ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	139
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	159
6.1.	Conclusiones y recomendaciones.....	159
7.	PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	162
1.	TÍTULO.....	162
2.	JUSTIFICACIÓN:	162
3.	OBJETIVOS DE LA PROPUESTA	165
3.1.	OBJETIVO GENERAL.....	165
3.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	166
4.	ACTIVIDADES.....	166
5.	LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL	174
6.	POBLACIÓN OBJETIVO:.....	174
7.	SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA:	174
8.	PRESUPUESTO	175
9.	CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA.....	175
8.	BIBLIOGRAFÍA.....	176
9.	ANEXOS	179
	ANEXO 2: ENCUESTAS.....	181
	ANEXO 3: VALORACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	219
	ANEXO 4: FOTOGRAFÍAS	224

1. RESUMEN

Actualmente es importante realizar procesos de evaluación en las instituciones educativas para su eficiente desempeño, ya que docentes y directivos están involucrados en los procesos educativos, en tal virtud se presenta este trabajo investigativo con el tema “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Nacional Mixto “Molleturo” del cantón Cuenca, partiendo de la problemática generalizada a nivel de las instituciones educativas del Ecuador que sostienen que los procesos educativos y de gestión son ineficaces e ineficientes, provocando bajo rendimiento académico y descontento social.

Se aplicó la técnica de la observación y encuesta en docentes, directivos, consejo ejecutivo, estudiantil y comité central. Con los estudiantes de octavo, noveno, décimo, bachillerato y padres de familia se utilizó una muestra.

Luego del análisis de la información se rechazó el supuesto ya que los docentes y directivos se ubican en nivel **Excelente**, pero se evidencia una mínima falta de competencias gerenciales, pedagógicas del rector sobre su desempeño, por lo cual se realiza una propuesta de mejoramiento que contribuirá a la gestión educativa.

2. INTRODUCCIÓN

La evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato docente es un tema que ha cobrado trascendental importancia en el ámbito local e institucional, con el objetivo de mejorar la práctica pedagógica que tienda a mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, así como para el perfeccionamiento, capacitación y mejora del desarrollo profesional.

Según Valdés (2000) señala que el desempeño docente de un profesor es “un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad”

Para Casanova (1999) la evaluación consiste en “un proceso sistemático y riguroso de datos, incorporando al proceso educativo desde su comienzo, de manera que sea posible disponer de información continua y significativa para conocer la situación, formar juicios de valor con respecto a ella y tomar las decisiones adecuadas para proseguir la actividad educativa mejorando permanentemente”

La evaluación del desempeño docente es un proceso continuo mediante el cual se evidencian las habilidades, capacidades, conocimientos, estrategias de enseñanza que los docentes poseen para la práctica educativa en los procesos de enseñanza aprendizaje, los cuales garanticen la óptima calidad educativa, así como también reflejen sus debilidades convirtiéndose en indicadores para reflexionar, concienciar e emitir juicios de valor sobre la calidad del cumplimiento de responsabilidades docentes en los procesos de enseñanza- aprendizaje y desarrollo de los estudiantes.

Permitiendo determinar los avances alcanzados en relación con los propósitos educativos nacionales, como es la mejora de la calidad educativa que propicia a la formación integral.

Entendiéndose por calidad de la educación el logro de aprendizajes obtenidos por los estudiantes, lo cual se verá reflejado en el desarrollo de sus potencialidades como habilidades, destrezas, capacidad crítica, reflexiva, participativa, un buen desempeño escolar, universitario y sobre todo en la realidad de un determinado contexto social que le toque desempeñar con eficiencia, eficacia y calidad humana, ejerciendo una ciudadanía responsable, con justicia, valores y principios morales como la honestidad, solidaridad de tal manera que puedan ser personas sociables.

Así contemplada en la Constitución Política del 2008 de nuestro país en su Artículo 26 que dice “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado” y en su Artículo 27 agrega que la Educación debe ser de Calidad.

Siendo la calidad una de las prioridades y objetivos de la educación en la medida en que se cumplan todas las metas planteadas, así como brindado las mismas oportunidad a todos los estudiantes y con un compromiso de los docentes y directivos para generar resultados educativos que demanda la sociedad actual. Para conocer si la educación que están recibiendo los estudiantes de nuestro país es de calidad es necesario evaluar los desempeños docentes, así como a los directivos de las instituciones para conocer el nivel de eficiencia, eficacia y el rendimiento académico.

La evaluación se ha convertido en un proceso de mejoramiento de la práctica del resultado de la labor pedagógica de los docentes, permite también verificar la calidad del trabajo de docentes, directivos y sus niveles de desempeño.

En el Ecuador la evaluación se limitaba a considerar notas de aportes trimestrales y finales de los estudiantes, tomándolos como receptores, memorísticos por lo cual se evidenciaba vacíos y deficiencia de los estudiantes en algunas áreas, limitándoles a desarrollar el razonamiento lógico, por tal razón en Ecuador las Políticas educativas a partir del año 2006 con proyección al 2015, el Ministerio de Educación y Cultura propone el Plan Decenal con el propósitos de mejorar la educación, considerando 8 aspectos:

- ❖ Universalización de la educación inicial.
- ❖ Universalización de la Educación General Básica de (1º- 10º)
- ❖ Incremento de la población estudiantil del Bachillerato.
- ❖ Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de los adultos.
- ❖ Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de las instituciones educativas.
- ❖ Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación.
- ❖ Revalorización de la profesión docente.
- ❖ Aumento del 0, 5% anual de la participación del PIB.

Para dar cumplimiento a la política Sexta del Plan Decenal de Educación el Ministerio de Educación implanta con Acuerdo Ministerial 025 del 26 de enero del 2009 El Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas, que evalúa cuatro competencias: la gestión del Ministerio y sus Dependencias, el Desempeño de los Docentes, el Desempeño de los Estándares y el Currículo Nacional. Teniendo como objetivo el monitoreo de la calidad de la educación que proporciona el sistema educativo Ecuatoriano y la definición de políticas que permitan mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje.

Sin embargo en las instituciones educativas tanto de básica como de bachillerato aún no se cumple en su totalidad la evaluación del desempeño docente y administrativo ya que se lo está llevando a cabo en etapas, para crear en los docentes un cambio de mentalidad y actitud hacia la cultura de la evaluación, la evaluación permitirá a los docentes tomar conciencia del rol que deben cumplir para mejorar las prácticas pedagógicas a favor de la educación y sobre todo de la formación integral que los estudiantes necesitan para ser competentes, renovando conocimientos, adquiriendo nuevas estrategias activas de enseñanza con calidad y calidez.

En tal virtud la Universidad Técnica Particular de Loja consciente de la importancia de la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, propone el presente trabajo investigativo a los estudiantes, para conocer la situación real de esta problemática en nuestro país.

Para conocer los aspectos mencionados el trabajo de investigación se realizó en el Colegio Nacional Mixto “Molleturo” de la parroquia de Molleturo, provincia del Azuay del cantón Cuenca, lo cual permitió conocer la calidad del desempeño de los docentes, mediante la autoevaluación, Coevaluación a los docentes, directivos, consejo técnico, estudiantil comité central de padres de familia, a estudiantes, supervisor y padres de familia.

La importancia de esta investigación para el centro educativo radica en que a través de la misma permitió diagnosticar la realidad del desempeño de los docentes, directivos, padres de familia, para de esta forma proceder a planificar en base a los resultados obtenidos y de acuerdo a las deficiencias encontradas un proyecto dirigido a solucionar y mejorar la calidad de la educación como un medio para adquirir y aplicar nuevas metodologías activas, técnicas, estrategias que conlleven a un aprendizaje significativo y aplicable para que los estudiantes sean constructores de su propio aprendizaje, con lo cual desarrollaran todas sus potencialidades.

Esta investigación ha sido de gran ayuda para ampliar conocimientos sobre la evaluación al sistema educativo, siendo un parámetro para poner en práctica con los estudiantes las diferentes estrategias, metodologías y técnicas de enseñanza que serán de ayuda para con los estudiantes, formando así buenos profesionales capaces, eficientes en su desempeño. Este trabajo ha permitido desarrollar la capacidad de investigación y elaborar propuestas de mejoramiento también es importante porque se hará un aporte al mejoramiento de la calidad de la educación, para mejorar los desempeños profesionales de docentes y directivos.

Cabe mencionar que para realizar esta investigación se utilizaron varias técnicas como: encuesta, entrevista y la observación, siendo medios confiables y válidos. Se contó con la colaboración de parte del rector de la institución, de los miembros que conforman la comunidad educativa gracias a lo cual ha sido posible cumplir con los objetivos propuestos por la UTPL, como los detallados:

GENERAL:

- ❖ Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docentes y directivos en la institución de educación básica y bachillerato del colegio Nacional Mixto “Molleturo”.

ESPECÍFICOS:

- ❖ Se investigó el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de la institución de educación básica y bachillerato del colegio Nacional Mixto “Molleturo”, como requisito básico para el análisis e interpretación de la investigación de campo.
- ❖ Se evaluó el desempeño profesional docente de la institución de educación básica y bachillerato del colegio Nacional Mixto “Molleturo”.
- ❖ Se evaluó el desempeño profesional directivo de la institución de educación básica y bachillerato del colegio Nacional Mixto “Molleturo”.
- ❖ Se formuló una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo de la institución de educación básica y bachillerato del colegio Nacional Mixto “Molleturo”.

En lo referente a los supuestos se puede decir que son falsos, ya que en base a los resultados obtenidos en el Colegio Nacional Mixto “Molleturo el desempeño profesional docente y directivo se ubica en la categoría A nivel Excelente, rechazando los supuestos que a continuación se mencionan.

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

3. MARCO TEÓRICO

3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

3.1.1. Concepto de calidad

La calidad es un término que se ha vuelto de uso común, en el ámbito empresarial e institucional, teniendo muchas concepciones por lo que es importante conocer sus aplicaciones.

Etimológicamente la palabra calidad deriva del latín *qualitas* que indica cualidad, manera de ser Centeno. (2005) y según el diccionario de la real academia española significa, “propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que los restantes de su especie”. El término en si resulta polifacético y a menudo subjetivo siendo actualmente uno de los conceptos más importantes en el mundo de las organizaciones, de allí su importancia en procurar delimitarlo. (Diccionario de la Lengua Española, 2005)

Calidad según Vásquez, M. (2007). “La calidad es satisfacción y precisión competitivos para el cliente, y rentabilidad, sostenibilidad para la empresa”. El concepto de La calidad ha ido evolucionado durante el tiempo, siendo de interés para sociedad desde los orígenes de la humanidad, el mismo que ha cobrado importancia de acuerdo al contexto, época, desarrollo tecnológico, encaminado a satisfacer las necesidades, demandas para conseguir la calidad de los productos y servicios de una empresa. Siendo posible hablar de seis etapas de evolución del concepto de calidad. (p.17)

Calidad según Feigenbaum (1998) para que el control de calidad sea efectivo, debe iniciarse con el diseño del producto y terminar sólo cuando se encuentre en manos de un consumidor satisfecho. Todos estos conceptos se incluyen en los siguientes puntos:

La calidad tiene que ser planeada completamente con base en un enfoque orientado hacia la excelencia en lugar del enfoque tradicional orientado hacia la falla.

- Todos los miembros de la organización son responsables de la calidad.
- Compromiso de la organización.
- Sistema efectivo para integrar los esfuerzos del desarrollo, mantenimiento y mejoramiento de la calidad.
- Definición de estándares, evaluación del cumplimiento de los estándares, corrección cuando el estándar no se ha cumplido y plantación para mejorarlos.
- Integración de actividades.
- Las mejoras de la calidad más importantes provienen de ideas del personal.
- Para el control de la calidad y el mejoramiento de procesos se deben utilizar herramientas estadísticas.
- La automatización no es la solución a los problemas de calidad. Las actividades humanas son fundamentales en cualquier programa de calidad total.
- Cada integrante de la organización tiene que poder controlar su propio proceso y ser completamente responsable de la calidad. (p.22)

Crosby (2007) lo define a la calidad como "Conformidad con los requisitos". Para conseguir los objetivos de la calidad del producto (bien o servicio) tiene que existir, previamente una concreción en especificaciones que trasladen a lenguaje técnico los deseos del cliente, los que se sintetizan en cuatro en cuatro principios.

- La calidad consiste en satisfacer las exigencias de los clientes.
- Prevenir es mejor que inspeccionar.
- El objetivo a alcanzar es un estándar de "defecto cero".
- La calidad se mide monetariamente. (p. 11)

El concepto de calidad proviene del ámbito económico industrial tomando mayor impulso a medida que la economía se tornó más competitiva convirtiéndose gradualmente en una variable cada vez más importante en la elaboración y prestación de bienes y servicios. Todo este proceso aceleró la adopción de distintas estrategias organizacionales que van desde la tecnificación empresarial hasta la capacitación de los recursos humanos.

El concepto de calidad ha sido definido por muchos autores que a continuación se detallan.

- ❖ Deming (2006) indica que: "El control de Calidad no significa alcanzar la perfección. Significa conseguir una eficiente producción con la calidad que espera obtener en el mercado".
- ❖ Juran (1990) define la calidad como: "Adecuación al uso".
- ❖ ISO, 900(.2000). "Grado en el que un conjunto de características inherentes a un producto (bien o servicio) cumplen con los requisitos establecidos por el cliente.

En conclusión se puede decir que la calidad son las cualidades, atributos que deben tener las cosas o productos que consume el cliente, permitiendo emitir juicios de valor sobre el mismo, los cuales determinan la satisfacción o insatisfacción del usuario. Por consiguiente se espera de las empresas e instituciones brinden un servicio de Calidad enfocados a conseguir la excelencia,

El termino calidad debe ser tomado por los administradores, gerentes e instituciones para que sean competitivas en beneficio del cliente. Como se puede apreciar el concepto de calidad es muy frecuente en la actualidad, siendo su significado concebido de distintas manera, haciendo alusión a bienes o servicios de calidad por calidad.

3.1.2. Justificación de la Calidad Educativa

Según Gento. (2002) sostiene "Una institución educativa de calidad sería aquella en que sus alumnos progresen educativamente al máximo de sus posibilidades y en las mejores condiciones posibles" (p. 55).

Mucho se ha leído acerca del perfeccionamiento del ser humano en todos los aspectos. Una institución educativa que provee óptimas condiciones para potencializar las habilidades creativas, destrezas, capacidad de descubrimiento, de reflexión, solución de problemas de manera significativa necesariamente estará proporcionando un medio idóneo para la formación integral de los estudiantes y de esta forma brindar mejores oportunidades para su vida profesional.

Gento (2002) "Asegurar la calidad en la enseñanza es uno de los retos de la educación del futuro"

Es conocido que el éxito y futuro de un país radica fundamentalmente en la educación. Por lo tanto en la medida en que se mejore la calidad de la enseñanza, existirán mejores expectativas sociales, económicas, políticas, de principios y valores para las futuras generaciones. Pero para que estas expectativas sean reales debe existir un verdadero compromiso de los actores educativos, ya que como empresa educativa los resultados de las mismas dependen directamente de la planeación, organización, preparación, capacitación y visión hacia el futuro que tengamos.

Por lo tanto la preparación de todos los involucrados a sí como organización, gestión de los centros repercute directamente en los resultados obtenidos así como el que se tengan objetivos, metas y medios bien claros de acuerdo a las necesidades, exigencias detectadas tanto de los alumnos como de la sociedad en general, ya que se le considera a la educación como una empresa, entonces la satisfacción del cliente debe de considerarse como un aspecto muy importante al brindar nuestros servicios con eficiencia, eficacia para que jóvenes y niños reciban una educación de calidad.

La Educación es un proceso bastante complejo de formación permanente, personal, cultural y social, que implica una gran responsabilidad y se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, por lo que esta formación no puede ni debe dejarse aisladamente en manos de la escuela, de la familia, o de la comunidad, por el contrario se hace necesaria la integración de estos tres elementos, los cuales constituyen una verdadera comunidad educativa, contribuyendo a cambiar la realidad.

3.1.3. Calidad Total

Actualmente vivimos en un mundo cada vez más interconectado en todos los órdenes, para hacer frente a la globalización de la económica y a una creciente competitividad surge el Total Quality Management, caracterizado por la mejora continua de los productos. Esta filosofía imperante en algunos países asiáticos ha

empezado también aplicarse en Occidente y al generalizarse está también llegando al campo educativo.

La calidad total, también conocida como gestión de la calidad total (TQM por sus siglas en inglés), es una filosofía, cultura o estilo de gerencia que involucra a todos los miembros de una organización, los cuales buscan mejorar continuamente la calidad no sólo en los productos, sino también en todos los aspectos de la empresa como, por ejemplo, en los trabajadores al estar bien calificados, en los insumos de los que se espera que deben ser de primera calidad, así como también en los procesos tratando de evitar desperdicios, en la atención al cliente al brindar una rápida atención. Normas (ISO, 2000).

Entonces de la calidad total se espera que satisfaga las necesidades primordiales de los clientes, con personal capacitado, motivado en búsqueda de la excelencia, con una visión administrativa que busque el primer puesto, mediante una actitud positiva, creadora con el deseo de hacer las cosas bien, excelentes donde el compromiso es de todos.

3.1.4. Calidad Total en la Escuela

- A nivel académico

Según los partidarios del TQM a nivel docente, se puede establecer una analogía con el sistema industrial comparando trabajadores y directivos con estudiantes y profesores. En las escuelas los estudiantes son los trabajadores y los productos. Los profesores y administradores son los «managers». Por tanto:

1. Los estudiantes son los trabajadores y los productos. La diferencia entre el éxito y el fracaso de la escuela depende la calidad de su trabajo.
2. Los profesores son los directivos del primer nivel. Por eso el profesor será el líder la clase, enfatizando la calidad a través de una dirección no coercitiva, entendiendo a los estudiantes como trabajadores y al profesor como entrenador, que provoca en los estudiantes las ganas de aprender a aprender y a enseñarse a sí mismos.

La calidad total implica un cambio de mentalidad es una nueva forma de pensar y de adoptar modelos de comportamiento para desarrollar el trabajo propio, con la que se promueve la responsabilidad, el compromiso y la integración; se reconoce la capacidad de las personas para decidir lo más conveniente dentro de su área de trabajo; se acepta que el subordinado tenga poder de decisión; existe un trabajo de equipo hacia la mejora continua,

3.1.5. Filosofía de la Calidad Total

Calidad Total “Filosofía” cultura, estrategia o estilo de gerencia de una empresa según la cual todas las personas en la misma, estudian, practican y fomentan la mejora continua de la calidad. La filosofía de la calidad total deriva del término japonés Kiesen que significa “mejoramiento continuo”. (Ishikawa, 1994)

Estas teorías de calidad total tiene un origen empresarial, industrial, basados en un modelo de producción ya que siempre sus líderes han estado buscando la forma de que sus empresas tengan un desarrollo en producción y calidad para satisfacer la demanda de los consumidores, caminando a la par del avance. Siempre con proyección futurista hacia la perfección y mejoramiento de sus servicios, con personal capacitado para satisfacer al cliente.

La industria; es decir, el conjunto de procesos de transformación de materias primas en bienes de capital y de consumo, fue decisiva para el desarrollo de las tecnologías organizacionales, gerenciales, administrativas y de gestión del mundo empresarial en general, incluido el de servicios, y llegó tan lejos como para generar una nueva cultura industrial, propia de un mundo que se integra a la sociedad del conocimiento, tecnológico cada vez más empleado por la sociedad.

Pautado por los ritmos de la producción y el consumo, con la ayuda de las nuevas tecnologías de la comunicación y la información tales como la informática, la telemática, la robótica, las teorías de redes y de sistemas, entre otras y, por supuesto, de las tecnologías relacionadas con la producción de valores de uso específicos caracterizados por su durabilidad y calidad. El anhelo de una mayor productividad centró todo su esfuerzo en la ciencia y la tecnología y hacia allí se orientó la acción educativa técnica y superior, siendo una época en la que se

consolida la ingeniería, química, industria, mecánica, eléctrica, electrónica, de alimentos, petróleo, transporte, espacial educativa, etc.

Una Calidad Total dentro del sistema educativo requiere un cambio de todos los componentes del sistema escolar para que tanto los procesos como los resultados obtenidos se enmarquen dentro de la excelencia, eficiencia pero una excelencia para unos pocos y no para su conjunto como sería obvio en un sistema de valor democráticos capaz de garantizar una equidad en educación y proteger a los más desfavorecidos, tomando en cuenta su contexto y origen.

Sin embargo según Pérez, F (2000) “La calidad total está vendiendo una educación a la carta, cuando en realidad lo que intenta es introducir un modelo de gestión en que tanto unos como otros sean admitidos a la carta por las instituciones educativas en función de las ofertas e intereses de éstos y sus gestores” estimulando la gestión de la calidad total la competitividad para así, poder seleccionar y clasificar, para una futura detección y captación de los que podrían ser clientes en potencia. (p.26).

La calidad total implica un cambio de mentalidad, es una nueva forma de pensar y de adoptar modelos de comportamiento para desarrollar el trabajo propio, con la que se promueve la responsabilidad, el compromiso y la integración; se reconoce la capacidad de las personas para decidir lo más conveniente dentro de su área de trabajo; se acepta que el subordinado tenga poder de decisión; existe un trabajo de equipo hacia la mejora continua,

La calidad en las instituciones educativas sufrirá una verdadera transformación cuando exista un verdadero compromiso tanto de docentes, directivos con una predisposición al cambio, con profesionales capacitados, competitivos, actualizados con directivos que realicen una verdadera gerencia educativa para conseguir las metas y objetivos planteados como es la mejora de la enseñanza aprendizaje convirtiéndola a esta en auténticas experiencias, reales y prácticas de acuerdo a la realidad y contexto de los estudiantes satisfaciendo las necesidades y exigencias demandas por la sociedad.

3.1.6. Calidad Educativa

De la calidad educativa se espera que cumpla con su función formadora, siendo esta integral y por ende encaminada al cumplimiento de los objetivos educativos, al satisfacer las necesidades, a la excelencia de resultados a desarrollar en niños, jóvenes sus habilidades, destrezas, capacidades y actitudes, a la formación del profesional para el logro de su eficiencia y eficacia. Con directivos encaminados a desarrollar una verdadera gerencia educativa, manteniendo procesos continuos de mejora de los recursos humanos que los lleven a la excelencia que es lo que hoy en día propone el gobierno, mejorando de esta forma la educación que requiere la sociedad.

Existe la concepción que asocia a la calidad educativa con la eficacia o grado de cumplimiento de objetivos educativos, éste modelo fue adoptado del mundo industrial, teniendo como aspectos positivos la posibilidad de "medir" resultados y como negativo básicamente asociar a la institución educativa con la empresa, y esto no puede ser así ya que el "producto" aprendizaje, es mucho más complejo que cualquier producto empresarial , y esto resulta porque en él existen aspectos y dimensiones difícilmente ponderables y porque básicamente la relación educativa es una relación humana donde la conducta y circunstancias son impredecibles.

Otro tratamiento complementario de la calidad como eficacia es el de la eficiencia, en donde básicamente el grado de adecuación entre logros obtenidos y recursos utilizados es definido como indicador de calidad. Al respecto sobre la Calidad Educativa existen muchas concepciones como lo definen los siguientes autores:

Para Muñoz (1995) explica que la educación es de calidad cuando está dirigida a satisfacer las aspiraciones del conjunto de los sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida; si, al hacerlo, se alcanzan efectivamente las metas que en cada caso se persiguen; si es generada mediante procesos culturalmente pertinente aprovechando óptimamente los recursos necesarios para impartirla y asegurando que las oportunidades de recibirla y los beneficios sociales y económicos derivados de la misma se distribuyan en forma equitativa entre los diversos sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida." (p.63)

La calidad educativa, no pueden omitirse entre ellos a : el clima escolar; la respuesta de la escuela a las demandas comunitarias y sociales; el estímulo a la actividad del alumno ; la participación democrática de todos los actores, la cualificación y formación docente; los recursos educativos ; la función directiva; la innovación educativa; el grado de compromiso de los distintos actores con la cultura institucional; la colaboración y coparticipación en la planificación y toma de decisiones, y obviamente el trabajo en equipo como algunos de los elementos que nos permitirán identificar lo que usualmente se denomina calidad educativa.

Pérez, Marqués. (2002) "La calidad en la educación asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta." (p.12).

Pérez, M.G (2002) también señala que un sistema educativo de calidad se caracteriza por:

- ❖ Ser accesible a todos los ciudadanos.
- ❖ Facilitar los recursos personales, organizativos y materiales, ajustados a las necesidades de cada alumno para que todos puedan tener las oportunidades que promoverán lo más posible su progreso académico y personal.
- ❖ Promover cambio e innovación en la institución escolar y en las aulas (lo que se conseguirá, entre otros medios, posibilitando la reflexión compartida sobre la propia práctica docente y el trabajo colaborativo del profesorado).
- ❖ Promover la participación activa del alumnado, tanto en el aprendizaje como en la vida de la institución, en un marco de valores donde todos se sientan respetados y valorados como personas.
- ❖ Lograr la participación de las familias e insertarse en la comunidad.
- ❖ Estimular y facilitar el desarrollo y el bienestar del profesorado y de los demás profesionales del centro. (p. 18)

UNESCO (2006) considera que la Educación de Calidad:

- ❖ Apoya un enfoque fundamentado en los derechos a todos los esfuerzos educativos. La Educación es un derecho humano, consecuentemente, la educación de calidad apoya todos los derechos humanos;

- ❖ Se fundamenta en los cuatro pilares de la educación para todos – aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser (Delors et al.,1996) Considera al estudiante como un individuo, miembro de una familia, de una comunidad y ciudadano del mundo que aprende para hacerse competente en sus cuatro roles;
- ❖ Defiende y propaga los ideales de un mundo sostenible un mundo justo, equitativo y pacifico en el que las personas se preocupan del medio ambiente para contribuir a equidad intergeneracional;
- ❖ Toma en consideración el contexto social, económico y medio ambiental de lugar específico y configura el currículo o programa para reflejar esas condiciones específicas. La educación de calidad es localmente importante y culturalmente adecuada;
- ❖ Está informada por el pasado (ej. Conocimientos autóctonos y tradiciones), es significativa en el presente y prepara a las personas para el futuro;
- ❖ Crea conocimientos, habilidades vitales, perspectivas, actitudes y valores;
- ❖ Proporciona instrumentos para transformar las sociedades actuales en sociedades más sostenibles;
- ❖ Es medible.

Una educación de calidad es considerada cuando la misma cumple con los objetivos propuestos como es el que los estudiantes graduados y egresados adquieran herramientas útiles una vez insertados en el mundo laboral y social con un alto rendimiento y eficiencia, capaces de enfrentar con sentidos práctico los problemas de la vida diaria, con una actitud crítica, participativa, democrática y un pensamiento creativo que serán indicadores de calidad.

La educación debe ser una prioridad y un derecho de todas las personas, garantizando la inclusión de todos sin hacer acepciones cuando hablamos de la educación como derecho estamos entendiendo que la calidad es uno de los atributos del derecho, una de sus condiciones esenciales, pero nos referimos a ella no como un insumo que se incorpora a la educación desde fuera sino como una de sus cualidades constitutivas.

La calidad depende del conjunto de factores que hacen realidad el derecho, está en todas sus dimensiones, no solo en los logros de aprendizaje, en los contenidos curriculares, en la incorporación de las TIC, en las comparaciones internacionales, en procesos certificados normativamente. Desde luego que también está en la capacidad de sus docentes para satisfacer algunas de las expectativas que han depositado la sociedad.

3.1.7. La Calidad de las Instituciones desde la perspectiva del Estado Ecuatoriano

Desde el contexto Ecuatoriano la calidad de la educación en las instituciones educativas depende de las políticas planteadas por el sistema educativo, como es el caso de nuestro país, que durante las dos últimas décadas la propuesta para el mejoramiento de la educación se establecieron sustentados en el enfoque de la Banca Internacional de Desarrollo bajo la modalidad de préstamo.

Desde el año 2002 en el Ecuador se han dado ciertos avances hacia la puesta en marcha de varias políticas Públicas en Educación cuya expansión es el Plan Decenal (2006- 2015) que se afirma como política de Estado y la Agenda Ciudadana por la educación de lucha ciudadana y un deber que demanda al Estado. El Plan Decenal elaborado en base en las debilidades de la educación como: la falta de recursos, deserción escolar, debilidad del currículo, la baja calidad de la formación inicial de los docentes y la mala infraestructura, en tal virtud proponen como políticas:

En noviembre del 2006 se aprobó en consulta popular el Plan Decenal de Educación 2006-2015, el cual incluye como una de sus políticas, el mejoramiento de la calidad de la educación. En cumplimiento con esta política, se han diseñado diversas estrategias dirigidas al mejoramiento de la calidad educativa, una de las cuales es la actualización y fortalecimiento de los currículos de la Educación General Básica y de Bachillerato y la construcción del currículo de Educación Inicial. Como complemento de esta estrategia, y para facilitar la implementación del currículo, se han elaborado nuevos textos escolares y guías para docentes.

Ministerio de Educación (2006) **Plan Decenal de Educación**

- ❖ Universalización de la educación inicial de 0 a 5 años de edad,
- ❖ Universalizar la educación inicial básica de primero a décimo año.
- ❖ Incrementar la matrícula del Bachillerato hasta alcanzar el menos el 75% de la población en la edad correspondiente.
- ❖ Erradicar el analfabetismo y fortalecimiento de la educación continua para adultos y fortalecer la educación alternativa.
- ❖ Mejorar la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas.
- ❖ Mejorar la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sector.
- ❖ Revalorización de la profesión docente.
- ❖ Aumento de 0.5% anual en participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB para inversión en el sector. (p.8)

Para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta. Por ejemplo, para ser conducente a una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable.

En el caso ecuatoriano, según señala la Constitución, se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el bien común al bien individual, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica.

Adicionalmente, un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real para el acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, así como su permanencia y culminación en dichos servicios. Por lo tanto, de manera general, nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que

dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

Como se mencionó en líneas anteriores el plan decenal fue aprobado mediante consulta popular, y estableció un aumento en un 0.5% anual al presupuesto de educación. Además del Plan Decenal el Ministerio de Educación está considerando la elaboración de un Modelo Educativo para el Sistema Educativo Nacional. El gobierno en su afán de mejorar la práctica docente y por ende los aprendizajes de los estudiantes en el 2006 crea un nuevo currículo para la Educación General Básica fundamentado en el desarrollo de destrezas y la aplicación de ejes transversales que recibió el nombre de “Reforma de la Educación Básica”.

Ministerio de Educación (2010) En el 2007, la Dirección Nacional de Currículo realizó un estudio a nivel nacional que permitió determinar el grado de aplicación de la Reforma Curricular de la Educación Básica en las aulas, determinando los logros y dificultades, tanto técnicas como didácticas.

Esta evaluación permitió comprobar algunas de las razones por las que los docentes justifican el cumplimiento o incumplimiento de los contenidos y objetivos planteados en la reforma; la desarticulación entre los niveles, la insuficiente precisión de los temas que debían ser enseñados en cada año de estudio, la falta de claridad de las destrezas que debían desarrollarse, y la carencia de criterios e indicadores esenciales de evaluación. (p. 8)

Fortalecimiento Curricular (2010) El proceso de construcción del conocimiento en el diseño curricular se orienta al desarrollo de un pensamiento lógico, crítico y creativo, a través del cumplimiento de los objetivos educativos que se evidencian en el planteamiento de habilidades y conocimientos. El currículo propone la ejecución de actividades extraídas de situaciones y problemas de la vida y el empleo de métodos participativos de aprendizajes, para ayudar al estudiantado a alcanzar los logros de desempeño que propone el perfil de salida de la Educación General Básica. (p. 9).

Actualmente el Ministerio de Educación ha iniciado la evaluación de la Reforma

Curricular, ha introducido nuevamente la evaluación de los aprendizajes con el Sistema Aprendo, se ha propuesto la creación de la Universidad Pedagógica para la capacitación docente.

La propuesta del Plan Decenal está dirigido a mejorar la calidad educativa de las instituciones del país, ya que se ha perdido el verdadero sentido de la educación, el descontento de determinados sectores sociales ante los que se considera la falta de capacidad del sistema escolar, por la falta de interés de los estudiantes primordialmente de secundaria, por los contenidos de aprendizaje que consideran no estar relacionados con la realidad y vida práctica cotidiana y a los que no se pueden dar una funcionalidad en la vida profesional futura, trayendo como consecuencia el fracaso escolar como pérdidas de año y el abandono de la educación.

Muchas son las acciones que el gobierno ha realizado para dar cumplimiento a los mandatos de educación de calidad en Ecuador como la entrega de textos escolares gratuitos a sectores de escasos recursos económicos, posibilitando el ingreso de niños y niñas al sistema educativo, lo cual se viene realizando desde el año 2006, así como también con el propósitos de mejorar la calidad de las instituciones educativas del país se llevó a cabo un proyecto de Vitrinas Pedagógicas y a la vez capacitación docente, que aun en la actualidad se viene realizando con el objetivo que los docentes mejoren sus prácticas pedagógicas.

Ya que el desarrollo y adelanto de un país depende de la educación, por lo tanto en la medida que los actores educativos conciencien y mejoren la calidad de la Enseñanza, mejoran las expectativas sociales, económicas, políticas y valores de la sociedad. Solo se garantizara la calidad de las instituciones educativas cuando demuestren una transformación con estudiantes capaces, los mismos que hayan desarrollado todas sus potencialidades, habilidades, destrezas, su creatividad, así como la organización de los centros con objetivos, metas claras, con una visión de progreso de acuerdo a las necesidades de los estudiantes y de la sociedad.

3.1.8. Estándares de Calidad Educativa

Para dar cumplimiento al Plan Nacional de Educación Decenal. El Ministerio de Educación implanto el 26 de Enero del 2009 El Sistema Nacional de Evaluación y

Rendición de Cuentas que evalúa cuatro componentes: la gestión del Ministerio y sus dependencias, el desempeño de los docentes, el desempeño de los estándares y el currículo nacional, los cuales están sujetos a observación y medición.

En tal virtud el Ministerio de Educación propone estándares para mejorar la práctica educativa y de esta forma mejorar la calidad educativa, los cuales serán indicadores del desempeño docente. Los estándares es una novedad que revolucionó la última década constituyéndose en un parámetro del rendimiento, debiendo marcar niveles de rendimiento establecidos.

3.1.9. ¿Qué son los estándares de calidad educativa?

Ministerio de Educación (2012) Los estándares de calidad educativa son “descripciones de los logros esperados de los diferentes actores y establecimientos del sistema educativo. Son orientaciones de carácter público que señalan las metas para conseguir una educación de calidad”.

Los estándares ponen en evidencia los conocimientos, habilidades y actitudes tanto de docentes, estudiantes y directivos, los mismos que se verán reflejados en el desempeño real de un determinado contexto.

- ❖ Cuando estos se aplican a los estudiantes se refiere a lo que deben saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje.
- ❖ Cuando es aplicado a docentes y directivos son descripciones de lo que estos deberán hacer para que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.
- ❖ Cuando se aplican a la escuela, se refiere a la los procesos de gestión y práctica institucional que contribuya a que todos los estudiantes logren aprendizajes deseados. (p,6)

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

Ministerio de Educación (2012). Otros usos más específicos de los estándares de calidad educativa son:

- ❖ Proveer información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que puedan exigir una educación de calidad.
- ❖ Proveer información a los actores del sistema educativo para que estos puedan:
- ❖ Determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, cómo debe ser un buen docente y un buen directivo, y como debe ser una buena institución educativa;
- ❖ Realizar procesos de autoevaluación;
- ❖ Diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento, fundamentados en los resultados de la evaluación y autoevaluación.
- ❖ Proveer información a las autoridades educativas para que estas puedan:
- ❖ Diseñar e implementar sistemas de evaluación de los diversos actores e instituciones del sistema educativo;
- ❖ Ofrecer apoyo y asesoría a los actores e instituciones del sistema educativo, basados en los resultados de la evaluación;
- ❖ Crear sistemas de certificación educativa para profesionales e instituciones; realizar ajustes periódicos a libros de texto, guías pedagógicas y materiales didácticos;
- ❖ Mejorar las políticas y procesos relacionados con los profesionales de la educación, tales como el concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, la formación inicial de docentes y otros actores del sistema educativo, la formación continua y el desarrollo profesional educativo, y el apoyo en el aula a través de mentarías;
- ❖ Informar a la sociedad sobre el desempeño de los actores y la calidad de procesos del sistema educativo. (p. 6).

Los estándares se consideran importantes porque tienden a mejorar la calidad del sistema educativo, y favorecen a clarificar lo que se desea lograr en lo referente al cumplimiento de objetivos y metas propuestas.

3.1.10. Tipos de estándares

El Ministerio de Educación (2012) se encuentra diseñando Estándares de Aprendizaje, de Desempeño Profesional, de Gestión Escolar, y de Infraestructura,

con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes auténticos, reales y aplicables a su contexto, con un pensamiento crítico, creativo de manera que desarrollen todas sus habilidades y potencialidades. A continuación se explican los tipos de estándares.

Estándares de Gestión Escolar

Hacen referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además, favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa y permiten que esta se aproxime a su funcionamiento ideal.

Estándares de Desempeño Profesional

Son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen. Actualmente se están desarrollando estándares generales de desempeño profesional: de docentes y de directivos. A futuro se formularán estándares e indicadores para otros tipos de profesionales del Sistema educativo, tales como mentores, asesores, auditores y docentes de diferentes niveles y áreas disciplinares.

Estándares de Aprendizaje

Son descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde la Educación Inicial hasta el Bachillerato.

Estándares de Infraestructura Escolar

Establecen requisitos esenciales, orientados a determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares deben poseer para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de los estudiantes y en la efectividad de la labor docente. (p.8).

Relación entre los estándares de aprendizaje y el currículo nacional

Ministerio de Educación (2012) Los estándares de aprendizaje describen los logros que deben alcanzar los estudiantes al final de cada uno de los cinco niveles establecidos. Por su parte, el currículo nacional contiene las herramientas necesarias para que el estudiante en cada año lectivo pueda ir aproximándose a

estos estándares. En consecuencia, si se aplica el currículo nacional de manera adecuada, los estudiantes alcanzarán los estándares de aprendizaje. (p. 20).

3.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

3.2.1. Evaluación de las instituciones educativas

Según Casanova (1999) La evaluación de la calidad de los sistemas educativos es un tema totalmente actual, dada la importancia que se les reconoce a los mismo como base de las sociedades futuras, si es así, lo importante es valorar hasta qué punto se van alcanzando las metas educativas propuestas y, cómo mejorar permanentemente tanto los procesos que se producen en los sistemas como los resultados de los autores educativos. (p. 611).

Evaluación de la enseñanza y el aprendizaje: “Es una actividad que debe realizarse considerando no sólo el aprendizaje de los alumnos, sino también las actividades de enseñanza que realiza el docente y su relación con dichos aprendizajes” Coll y Martín (1996, p. 309 citado en Díaz, Barriga. Frida y Hernán. Gerardo. 2010).

En este caso las acciones de evaluación se encaminaran a reflexionar, interpretar y mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje.

La evaluación constituye un aspecto fundamental en el proceso de enseñanza aprendizaje, siendo así considerada como:

Un proceso continuo de observación, valoración y registro de información que evidencia el logro de objetivos de aprendizaje de los estudiantes y que incluye sistemas de retroalimentación, dirigidos a mejorar la metodología de enseñanza y los resultados de aprendizaje.

Lo esencial de la evaluación es proveerle retroalimentación al estudiante para que este pueda mejorar y lograr los mínimos establecidos para la aprobación de las asignaturas del currículo y para el cumplimiento de los estándares nacionales.

Art. 184 del Reglamento General a la LOEI.

La calidad educativa es una de las expresiones más utilizadas actualmente en el ámbito educativo, como el punto de referencia que justifica cualquier proceso de cambio o programa de acción. En este contexto la eficacia es uno de sus

componentes, considerado de mayor importancia y objeto de estudio desde hace unas décadas.

Conseguir centros eficaces es uno de los objetivos de la política educativa de muchos países como elemento esencial de calidad. En este marco la evaluación de centros representa un medio para un fin: lograr centros eficaces y de calidad a través de un sistema que nos permita controlar, valorar y tomar decisiones en un proceso continuo y sistemático que facilite un desarrollo progresivo en el logro de los objetivos y de este modo avanzar y construir una educación de calidad, como meta final.

Según Santos (1996) En los últimos años venimos asistiendo a un proceso generalizado de evaluación, que trasciende el ámbito de los aprendizajes, en muchos países y a distintos niveles. Se produce un cambio fundamental, de tal forma que, aunque los aprendizajes siguen ocupando un papel prioritario con nuevas alternativas y avances producidos por las aportaciones metodológicas vinculadas a la medida, se amplía el campo de evaluación abarcando sistemas, resultados, procesos, práctica docente, profesorado, centros educativos. (p.47)

La evaluación de la calidad de los sistemas educativos es un tema totalmente actual, dada la importancia que se reconoce a los mismos como base de las sociedades futuras, por tal razón es importante valorarla, ya que nos permite conocer nuestros aciertos y errores para rectificar en lo referente a nuestro desempeño, así como también a conocer el desempeño directivo para una mejora permanente de los procesos educativos. Lo cual nos permite concienciar cómo estamos llevando nuestra labor dentro de las aulas con los estudiantes, si estamos empleando técnicas y estrategias para mejorar los aprendizajes, para objetivos curriculares.

A pesar que la evaluación es importante porque se convierte en un indicador para los docentes y todo el sistema educativo, hoy se ha vuelto un tema muy controversial ya que muchos docentes la consideran sancionadora como últimamente sucedió en algunas regiones del país como es el caso de la Costa en donde sus directivos y docentes alzaron su voz de protesta en resistencia a la evaluación tal por

considerarla sancionadora, vigilante, y por el temor incluso a la destitución de sus funciones si los resultados obtenidos fueron deficientes por tercera ocasión.

3.2.2. Bases Conceptuales de la evaluación institucional

3.2.3. Definición de evaluación

Según Casanova (1998). La evaluación aplicada a la enseñanza y al aprendizaje consiste en un proceso sistemático y riguroso de recogida de datos, incorporando al proceso educativo desde su comienzo, de manera que sea posible disponer de información continua y significativa para conocer la situación, formar juicios de valor con respecto a ella y tomar las decisiones adecuadas para proseguir la actividad educativa mejorándola permanentemente (619).

En esta definición lo que se propone es una evaluación permanente y continua, positiva para de esta manera permita adaptarlas a las necesidades de cada alumno, que beneficie a la consecución de los objetivos, de tal manera que favorezca la integración escolar de todo tipo de alumnos, del currículo del cual se pretende lograr objetivos, contenidos, metodología, recursos y evaluación, para ajustarlo a las necesidades de los estudiantes

Para Barbier (1993) la evaluación es “un acto deliberado y socialmente organizado dirigido a la producción de un juicio de valor” agregando más adelante, “la evaluación se manifiesta social e históricamente, como un conjunto de actos, de prácticas, de formas variadas pero dirigidas todas a la producción de juicios de valor”. (p.618)

En el pasado, la evaluación se aplicaba casi exclusivamente al rendimiento de los alumnos, a los contenidos referidos a conceptos, hechos, principios, etc., haciendo hincapié principalmente a conocimientos factuales, es decir, a la mera acumulación de información adquirida en el proceso de enseñanza y se dejó en segundo término la evaluación de la enseñanza misma.

Actualmente, se ha visto la necesidad de extender los límites de la evaluación a otros actores, de esta manera, la evaluación ha ganado terreno como un elemento

esencial inherente a todos los procesos educativos, debido a que expone problematizaciones, cuestionamientos y reflexiones sobre las prácticas que se llevan a cabo en los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

Es necesario enfatizar que la evaluación debe ser entendida como una "Parte integral de una buena enseñanza" Rosales (1990, p.306 citado en Díaz B, F y R. G 2001).

De esta manera, la actividad educativa de alumnos y profesores se encuentran estrechamente vinculadas por la evaluación, pues ésta arroja una visión sobre qué y cómo aprenden los alumnos, y qué y cómo enseñan los profesores. Por esta razón, la evaluación de los profesores dentro del ámbito educativo se hace cada vez más necesaria, porque permite el fortalecimiento de la enseñanza en las instituciones y las estructuras colegiadas propias de cada plantel.

La evaluación es el proceso de recolección, sistematización y análisis de información útil, suficiente, variada y pertinente, sobre el objeto de evaluación que permita guiar la toma de decisiones para mejorar los procesos de enseñanza y de aprendizaje y mejorar la calidad de la educación en las instituciones del país tanto en la educación Inicial, de Básica y de Bachillerato.

Díaz (2002) Con la evaluación institucional lo que se pretende es mejorar la calidad de la educación en todos sus aspectos. Convirtiéndose este en un tema muy amplio que abarca varias dimensiones como: pueden ser el sociológico, pedagógico, económico, y la eficiencia. Calidad de educación de acuerdo a la eficiencia es aquella que se logra cuando los alumnos aprenden lo que deben conocer al finalizar un determinado nivel (p. 308)

Calidad de la educación es la que sus contenidos satisfacen las necesidades de los estudiantes formándolos intelectualmente, afectiva y social de acuerdo a las demandas y exigencias sociales, siendo capaces de desenvolverse en determinados contextos.

Según la (UNESCO, 2006) una Educación de Calidad debe:

- ❖ Reconocer el pasado.

- ❖ Ser relevante en el presente.
- ❖ Tener una visión de futuro.
- ❖ Hacer referencia a la construcción del conocimiento y a la aplicación práctica de todo el conocimiento.
- ❖ Reflejar la naturaleza dinámica de las culturas y los lenguajes; el valor de lo individual en relación con los grandes contextos; y a la importancia de vivir de manera que promueva la igualdad en el presente y fomente un futuro sostenible.

Entonces una institución es de calidad en la medida que garantice oportunidades de aprendizaje equivalentes para todos los alumnos, es decir aquella que se ocupa por generar factores favorables para el desarrollo de aprendizajes exitosos. Con un trato igualitario con consideración, respeto a su ritmo y capacidad de aprendizaje así como a su medio, costumbres, cultura y sobre todo practicando una educación inclusiva.

Cuando los docentes desarrollemos y adquiramos técnicas, estrategias y nos apropiemos de metodologías pedagógica activas que motiven a los estudiantes para un verdadero aprendizaje significativo, auténtico y sobre todo aplicable a su realidad y contexto para que en el futuro sean unos profesional eficientes con principios y sobre todo con calidad humana, solo de esta manera se conseguirá una verdadera educación de calidad.

Para conseguir la tan anhelada calidad educativa el Ministerio de Educación ha propuesto en el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural en el 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 de promover la calidad de la educación (Ministerio de Educación, 2012).

De conformidad con lo estipulado en el país se vienen realizando las evaluaciones en los Establecimientos educativos de Educación Básica y Bachillerato a los docentes, directivos y estudiantes para conocer cómo se están desarrollando las prácticas pedagógicas de los docentes en las aulas en lo referente a los procesos de

enseñanza aprendizaje, así como la labor y relación con los padres de familia y comunidad, con respecto a los directivos como se está llevando su gestión educativa ya que la misma repercutirá en los aprendizajes de los estudiantes.

Este proyecto que el Ministerio de Educación está ejecutando, con el fin de construir un sistema que les permita a los establecimientos educativos públicos y privados alcanzar la calidad. Los establecimientos educativos serán calificados en cuatro parámetros: Infraestructura, estándares de aprendizaje, desempeño directivo-docente y gestión escolar. Cada uno tendrá sus propios indicadores. Por ejemplo, del docente se evaluará su desempeño pedagógico, el desarrollo de los conocimientos dentro del aula, la implementación del currículo académico, el manejo de la clase y la comunicación e interacción con sus estudiantes.

En los estándar de aprendizaje prevé conocer las habilidades, conocimientos y logros educativos que los estudiantes alcanzaran en su trayectoria escolar dentro de los estándares de Educación General Básica (EGB) y Bachillerato se han establecido cuatro áreas del currículo nacional (Lengua, Matemática, Ciencias Naturales y Estudios Sociales), así como en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).

Los directivos de las instituciones educativas serán evaluados por sus prácticas de gestión y liderazgo, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes, lo cual está dentro de los estándares de desempeño directivo.

Mientras que en los estándares de gestión escolar hacen referencia a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes alcancen logros académicos.

En cuanto a la infraestructura, se tomará en cuenta el contexto de cada institución. Una institución urbano marginal o rural tiene distintos contextos y características, pero todas deben tener componentes básicos para la seguridad y el aprendizaje del niño.

En caso de identificar ciertas debilidades en centro educativo habrá un proceso de acompañamiento junto a un asesor educativo (antes supervisor) que dirigirá un plan de mejora institucional. En caso de que no se cumplan los estándares, se aplicarán

sanciones: como la suspensión temporal hasta el cierre definitivo de la institución educativa. (Ministerio de Educación, 2012).

Uno de los temas que se destaca es el lanzamiento de los Estándares de Calidad Educativa, que fueron diseñados con el propósito de colocar a las instituciones educativas en los principios básicos del desempeño de estándares de calidad internacional, tanto a nivel de desempeño docente y desempeño directivo como a nivel de aprendizaje y de gestión escolar. “Todos estos estándares han sido ya presentados a la sociedad y han sido socializados. Están en proceso de llegar a su realización plena. (Ministerio de Educación, 2012).

“La aplicación de estos estándares nos permite, en este momento, anunciar que estamos construyendo un sistema para la acreditación de los establecimientos escolares desde el nivel Inicial hasta el Bachillerato, con el propósito de lograr estándares de calidad en el desempeño de la gestión educativa pública y privada”, El proceso de acreditación tiene tres fases: la primera, el establecimiento de los estándares; la segunda el sistema de registro para la regulación y acreditación escolar; y la tercera la implementación.

Hasta el momento el Ministerio de Educación y Cultura ha concluido la fase de diseño de los estándares. Actualmente se encuentran en el segundo momento que es la construcción del sistema de registro para la regulación y acreditación. Finalmente, a inicios de septiembre de 2012, empezaron a implementar ya el sistema para la regulación y acreditación de los establecimientos escolares, iniciando con el régimen de Sierra.

El objetivo de esta regulación y acreditación es lograr que las instituciones educativas cumplan con estándares de calidad. “La evaluación no está hecha para sancionar, sino, más bien, para lograr que tomen decisiones cada vez más acertadas con el propósito de que su gestión y sus resultados sean eficientes, pertinentes y adecuados a las necesidades de desarrollo del país”.

Para realizar estas evaluaciones, un auditor educativo visitará las instituciones a fin de comprobar y verificar de qué manera esta institución se acopla, se ajusta o

cumple con estándares de calidad fijados por el Ministerio de Educación. “Si existiera evidencias de que hay ciertas debilidades en la institución, habrá un proceso de acompañamiento que será llevado a cabo por el asesor educativo, y que permitirá construir un plan de mejora institucional; es decir, actividades programadas dirigidas a cumplir con los estándares”

“Aquellos establecimientos que luego del proceso de implementación no cumplieran con esas regulaciones, con esos estándares, tendrán que ajustarse a lo que el ministerio determine: desde suspensiones temporales hasta el cierre de la institución. (Ministerio de Educación, 2012).

Entonces la evaluación de la calidad de las instituciones educativas debe ajustarse a las necesidades de los estudiantes, así como a las exigencias ministeriales y sociales proporcionando un espacio para la formación integral, de seres participativos, reflexivos, creativos, con principios y valores en donde desarrollen todas sus potencialidades, habilidades y capacidades consolidando sus conocimientos para que sean eficientes y eficaces, aportando con su accionar a resolver problemas diario y al cambio social.

Por consiguiente la evaluación institucional que se viene realizando se han considerado, la gestión y liderazgo escolar los mismos que reflejan los logros de aprendizaje alcanzados por los estudiantes, así como el desempeño de los docentes, desempeño de los directivos en relación al currículo y la relación, participación de los padres de familia en el desarrollo de las actividades académicas de sus hijos.

Por tales razones se considera a la evaluación institucional saludable y beneficiosa, siempre y cuando esta sea técnicamente realizada, ya que es un proceso que a los docentes nos permitirá saber en qué aspectos debemos mejorar de acuerdo a los parámetros de calidad exigidos por el ministerio de educación.

3.2.4. JUSTIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN

La evaluación institucional reposa sobre la necesidad de establecer valoraciones y juicios acerca de la relación metas y propósitos del plan Institucional y logros alcanzados y la forma como la se

La evaluación es hoy quizá uno de los temas con mayor protagonismo del ámbito educativo, y no porque se trate de un tema nuevo en absoluto, sino porque administradores, educadores, padres, alumnos y toda la sociedad en su conjunto, son más conscientes que nunca de la importancia y las repercusiones del hecho de evaluar o de ser evaluado. Existe quizá una mayor consciencia de la necesidad de alcanzar determinadas cotas de calidad educativa, de aprovechar adecuadamente los recursos, el tiempo y los esfuerzos y, por otra parte, el nivel de competencia entre los individuos y las instituciones también es mayor, es por eso, que surge la inquietud de analizar como se da este proceso en el aula escolar, el impacto y la reacción que presenta en los alumnos y en los padres de familia.

3.2.5. Características de la Evaluación

Casanova (1998) Según la finalidad con la que se evalué esta puede ser:

- **Continua:** porque es un proceso que se desarrolla antes, durante y después del proceso de enseñanza, en base a ello se corrigen errores.
- **Positiva:** no se debe evaluar solo para destacar lo negativo, hay que evaluar para conocer todo lo positivo, dando a conocer los avances conseguidos y las dificultades detectadas.
- **Perfeccionadora:** la evaluación sirve para mejorar y perfeccionar los procesos de enseñanza, mejorando así los resultados.
- **Global:** se debe evaluar el desarrollo formativo del alumno en su conjunto, no por capacidades o aprendizajes aislados.
- **Descriptiva:** no basta con un número para ofrecer información acerca de los aprendizajes, es necesario explicar cuales han sido estos y de qué manera se producen.
- **Colegiada:** se evalúa actitudes, capacidades, conocimientos, procedimientos, habilidades, destrezas con técnicas cualitativas, de tal manera que garantice objetividad en la evaluación. (p. 619).

3.2.6. FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Según Díaz Barriga (1997) La evaluación tiene la finalidad de “Mejorar y orientar los procesos de enseñanza aprendizaje de acuerdo con los objetivos marcados, así como dar a conocer los objetivos propuestos” Díaz Barriga (1997, p. 310 citado en Enciclopedia. El Profesor).

La finalidad de la evaluación tiene distintos propósitos de acuerdo al objetivo planteado como por ejemplo para tomar decisiones al inicio del ciclo escolar, para que los estudiantes conozcan su progreso y para pronosticar el desarrollo de los aprendizajes de los alumnos.

También se puede decir que las principales finalidades son: - Conocer la situación de partida del Centro.

- Facilitar la formulación de un modelo de actuación.
- Detectar las dificultades que se presenten.
- Detectar progresivamente los elementos positivos.
- Regular el proceso de aplicación continua del modelo de actuación.
- Conocer los resultados obtenidos al final del período fijado para la implementación del modelo.
- Valorar los resultados obtenidos.
- Replantear el modelo de actuación del centro.
- Se favorece la calidad educativa, como finalidad última, mediante juicios de valor, dando bases sólidas y profesionales para la toma de decisiones.

3.2.7. Funciones de la evaluación

En la práctica educativa la evaluación persigue varios propósitos en función de los estilos de aprendizaje, los mismos que pueden ser agrupados en dos grandes funciones.

Función Social: históricamente, y aún en la actualidad, la evaluación ha cumplido la función de dirigir mecanismos de selección y control social. Tal como señala Foucault (1993) “El examen combina las técnicas de la jerarquía que vigila y las de la sanción que normaliza. Es una mirada normalizadora, una vigilancia que permite

calificar, clasificar y castigar. Establece sobre los individuos una visibilidad a través de la cual se los diferencia y se los sanciona.”

Promoción, acreditación y certificación: estas funciones, aún cuando pueden ser analizadas desde un punto de vista pedagógico, poseen también claras dimensiones sociales en tanto suponen, entre otros aspectos, la legitimación de competencias profesionales frente al resto de la sociedad.

a. **Certificación:** Supone un balance respecto a objetivos terminales, los macro-objetivos que integran un número relativamente significativo de objetivos intermedios. Lo relevante en términos de certificación se refiere particularmente a la integración. Por otra parte, la certificación es una decisión dicotómica en tanto ésta se otorga o no.

Selección: Supone un criterio de nivel mínimo requerido, y representa el típico sistema del “examen de ingreso”.

Función Pedagógica: Hace referencia a la comprensión, regulación y mejora del proceso enseñanza aprendizaje. (Díaz Barriga y Hernández Rojas, 1997, p. 318)

3.2.8. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Técnica:

La técnica es el procedimiento mediante el cual se llevará a cabo la evaluación del aprendizaje.

Instrumentos:

Los instrumentos se constituyen en el soporte físico que se emplea para recoger la información sobre los aprendizajes esperados de los estudiantes. Contiene un conjunto estructurado de ítems los cuales posibilitan la obtención de la información deseada.

Dependiendo de la evaluación que se realice, se puede utilizar diversas técnicas e instrumentos, como es el caso de las siguientes evaluaciones:

CLASES DE EVALUACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
INFORMAL	<ul style="list-style-type: none"> -Intercambios atreves de preguntas y respuestas. -Observación dirigida por parte del docente.
SEMIFORMAL	<ul style="list-style-type: none"> -Los trabajos y ejercicios que los alumnos realizan en clases. -Tareas y trabajos que realizan los estudiantes fuera de clases. -Los portafolios esta técnica consiste en hacer una colección de trabajos, proyectos, reflexiones, dibujos, ideas, etc.
FORMALES	<ul style="list-style-type: none"> -Pruebas o exámenes. -Mapas conceptuales. -Evaluaciones del desempeño. -Lista de control o verificación o escalas.

Barriga y Rojas (2010, p. 338-339).

De acuerdo a Casanova (1998) propone técnicas e instrumentos de evaluación que estén relacionados con un modelo cualitativo y formativo, perfeccionadora, sostiene que no se debe plantearse una evaluación basada solo en exámenes o pruebas concretas, sino que debe recoger la información necesaria a lo largo del proceso de enseñanza aprendizaje en todas sus fases. Presentando a continuación las siguientes:

TÉCNICA: Observación, entrevista, encuesta, sociometría y trabajos de los alumnos como deberes y tareas.

INSTRUMENTOS: Registro anecdótico, listas de control, escalas de valoración, cuestionarios, sociograma, diario y grabación. (P. 120)

3.2.9. LA EVALUACIÓN SEGÚN LOS CRITERIOS PARA EMITIR JUICIOS DE VALOR

3.2.10. Tipos de Evaluación

Entre los criterios para la evaluación de aprendizajes, reconocemos algunos relacionados con la intencionalidad, el momento, la extensión, el agente evaluador, el referente de contrastación o estándar de comparación.

a) Criterio de “Intencionalidad”:

- ❖ Diagnóstica: cuando lo que quiere es conocer los aprendizajes de los alumnos al momento de iniciar un proceso enseñanza-aprendizaje.
- ❖ Formativa: la evaluación se utiliza, preferentemente, como estrategia de mejora y para ajustar sobre la marcha los procesos educativos de cara a conseguir las metas u objetivos previstos. Se busca obtener evidencias permanentes durante el proceso de aprendizaje de los alumnos que permitan detectar logros y dificultades con el objeto de retroalimentar durante el proceso para el desarrollo y mejora de éste.
- ❖ Sumativa: es aquella que se aplica a procesos y productos terminados con realizaciones precisas y valorables con el objeto de obtener resultados al término de una experiencia de aprendizaje o de una etapa importante del mismo. (Casanova, 1998)

b) Criterio del “momento” del proceso educativo en el cual se lleva a cabo una evaluación de los aprendizajes:

- ❖ Inicial: consiste en la recolección de datos en la situación de partida del proceso enseñanza-aprendizaje. Permite conocer la realidad de inicio del alumno y determinar, más adelante, los verdaderos logros y progresos de los estudiantes relacionados con su participación en una experiencia de enseñanza-aprendizaje.
- ❖ Procesual: se realiza cuando la valoración se desarrolla sobre la base de un proceso continuo y sistemático de evaluación de los aprendizajes con el objetivo de mejorar los resultados de los alumnos. Esta evaluación es de gran importancia dentro de una concepción formativa de la evaluación, porque permite tomar decisiones de mejora sobre la marcha.
- ❖ Final: consiste en la recogida y valoración de unos datos al finalizar un periodo de tiempo previsto para la realización de un aprendizaje o para la consecución de unos aprendizajes esperado.

c) Criterio referido al “Agente Evaluador”:

- ❖ Interna: las Evaluaciones Internas son aquéllas realizadas por las personas que participan directamente del proceso enseñanza-aprendizaje.
- ❖ Las evaluaciones Externas se dan cuando agentes no integrantes de un centro escolar o de un programa evalúan la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje y su funcionamiento.

- ❖ Para la evaluación interna en las instituciones educativas se consideran los criterios como:
- ❖ Autoevaluación: los evaluadores evalúan su propio trabajo (un alumno su rendimiento, un centro o programa su propio funcionamiento, etc.). Los roles de evaluador y evaluado coinciden en las mismas personas.
- ❖ Heteroevaluación: se evalúa una actividad, objeto o producto por evaluadores distintos a las personas evaluadas.
- ❖ Coevaluación: los alumnos en su conjunto participan en la determinación y valoración de los aprendizajes logrados, ya sea por algunos de sus miembros o del grupo en su conjunto. (Díaz, 2002)

d) Criterio referido a la Extensión:

- ❖ Global: abarca todos los Aprendizajes Esperados y los Criterios de Evaluación de las diferentes asignaturas y módulos. Se considera el objeto de la evaluación de un modo holístico, como una totalidad interactúate.
- ❖ Parcial: esta evaluación se centra en partes de los aprendizajes que se espera que logren los alumnos

e) Criterio referido a la “Comparación”:

- ❖ Criterio referido a la Norma: en este caso existe un grupo de comparación previamente establecido, donde el referente de comparación es el nivel general de un grupo normativo determinado.

Criterio referido a Criterio: es cuando se establece con anterioridad el criterio de evaluación o el estándar a partir del cual se valora el aprendizaje del alumno. Se comparan los resultados de un proceso educativo con unos patrones de realización, con un conjunto de situaciones deseables y previamente establecidas. (Dirección de Evaluación, 2007)

El Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, en el Capítulo Noveno del Instituto Nacional de Evaluación Educativa en el Artículo 68 menciona “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 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 pertinentes.” (Ministerio de Educación, 2012).

Para dar cumplimiento a la Política Educativa en todos los centros Educativos se puso en marcha la evaluación institucional, la misma que se desarrolla por etapas desde el año 2011, sujetándose a lo dispuesto para mejorar la calidad educativa y en base a los resultados tanto docentes, directivos tomar las medidas correctivas impuestas por el sistema.

3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

3.3.1. Definición de evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño no es nueva, desde que el hombre dio empleo a otro, su trabajo paso a evaluarse y por lo tanto a ser juzgado como bueno o malo.

Según (Mondy y Noé, 1997) sostienen que: “la evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo.”

En el ámbito educativo la evolución del desempeño docente es concebido según Valdés (2000) como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad” (p.27).

Por consiguiente la evaluación de desempeño es un proceso que permite obtener información sobre el nivel de logro y los resultados de los educadores, en el ejercicio de sus responsabilidades en los establecimientos educativos en los que laboran. Se

basa en el análisis del desempeño de los docentes y directivos docentes, frente a un conjunto de indicadores establecidos previamente. El desempeño docente es algo necesario, pero sin que este pierda su naturaleza que es el de permitirle al docente su desarrollo integral.

Por otra parte, también se sabe que se usa un concepto restringido de docente cuando se habla de Evaluación de Desempeño. Normalmente las experiencias se refieren al docente de aula, quedando excluido de este proceso de evaluación, en muchos casos, otros docentes o actores educativos importantes del sistema. Situación que genera cierto malestar e incongruencia pues, por una parte, se reconoce que la evaluación es importante para mejorar las prácticas educativas y, por otra, también se afirma que éstas no ocurren sólo en el aula y que las actividades ejercidas por un docente directivo también constituyen y forman parte de la práctica educativa.

Es esta una de las razones que contribuyen a mantener todavía en ciertos sectores la idea de que la evaluación de desempeño sigue enfocándose como un medio para calificar y tomar medidas sancionadoras.

Por su parte L. J Cronbach (1963) en Casanova lo define al desempeño docente como “La recogida de y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo” considerándolo como un instrumento básico para la toma de decisiones. Ya no es suficiente conocer si se han alcanzado o no los objetivos, sino que, en función de los resultados obtenidos, hay que decidir las nuevas medidas a tomar. 8P. 618).

La Evaluación de Desempeño es un sistema de apreciación del desenvolvimiento del individuo en su cargo, y su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el estatus de algún objeto o persona.

Una buena evaluación profesional debe cumplir las siguientes funciones.

Función Diagnóstica: La evaluación profesional debe caracterizar el desempeño docente, en un periodo determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirva al director, al jefe de área y al mismo

docente, de guía para la toma de acciones de capacitación y superación que contribuyan a la erradicación y perfección.

Función instructiva: El proceso de evaluación en si mismo, debe producir un análisis de los indicadores del desempeño del maestro. Por lo tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

Función educativa: Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesoral y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el maestro conoce con precisión cómo es Concebido su trabajo por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazar una estrategia para erradicar las falencias e insuficiencias de su labor.

Función desarrolladora: Consiste en un mejoramiento docente y oportunidades de desarrollo profesional, los docentes se sentirán estimulados a tratar de alcanzarlas y alentados cuando esferas de la vida del profesor. Mejora su conocimiento y capacidades en relación a si mismo, a sus roles, el contexto de la escuela y educacional y sus aspiraciones de carrera.

[www.Desempeño Profesional Docente.](#)

En la medida en que se cuente con profesionales que están alerta respecto a su rol, tareas y funciones, saben como ejecutarlas y mejorarlas, su atención sera con más precisión en las tareas y requerimientos de aprendizajes de los niños y adolescentes, como también en sus necesidades de desarrollo personal.

La evaluación de desempeño se caracteriza por ser un proceso:

- ❖ Continuo: porque se realiza durante todo el año escolar, para propiciar la reflexión permanente sobre los logros y los resultados de los educadores.
- ❖ Sistemático: porque requiere de planeación y organización para obtener información confiable y representativa del desempeño de los educadores.

- ❖ Basado en la evidencia: puesto que se sustenta en pruebas y demostraciones concretas que garanticen objetividad. Orientado al mejoramiento: este proceso debe culminar cada año con la formulación concertada entre evaluadores y evaluados, de un Plan de Desarrollo Personal y Profesional, que apoye el desarrollo individual de las competencias de los docentes, coordinadores, rectores y directores del país. www.Desempeño Profesional Docente.

La evaluación educativa constituye un proceso complejo y por esta razón existen diversas formas de concebirla y entenderla, es posible comprenderla a partir de lo que se hace cuando se evalúa y así afirmar que es un proceso de construcción de conocimientos a partir de la realidad, con el objetivo de promover cambios positivos en ella. La evaluación nunca será un hecho aislado, constituirá un proceso en la que mediante la recogida de información, es sometida a juicios de valor con respecto a algún sujeto, objeto educativo.

La evaluación es positiva ya que orienta la actividad educativa y determina compromisos de los actores involucrados por los resultados que se obtienen de ella, demostrando lo verdaderamente valioso y lo que se desea alcanzar.

La evaluación del desempeño docente nos demuestra que tiene como objetivo contribuir a mejorar la calidad de la docencia y por ende de los procesos educativos y de la educación en general. Pero sobre todo de mejorar la calidad de la educación, del desempeño profesional de los docentes en todos los niveles de acuerdo a los objetivos ofertados en las instituciones, así como también de motivar al interés por el desarrollo profesional tanto de directivos como de docentes, en la medida que presente oportunidades de alcanzar las metas. Como es la mejora de sus conocimientos y capacidades en relación a sí mismo, a sus roles.

Con lo cual contribuirá al mejoramiento de la gestión Pedagógica de los establecimientos. Influyendo directamente en su modo de enseñar, sus conocimientos de contenido, sus funciones como gestor de aprendizaje, su interrelación con los estudiantes y colegas, contribuyendo con los proyectos del establecimiento lo cual favorecerá la formación integral de los estudiantes.

3.3.2. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DESDE LA PROPUESTA MINISTERIAL

En nuestro país el Gobierno ha creado el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas, con el objetivo de realizar un seguimiento continuo de la calidad de la educación que brinda el Sistema Educativo Ecuatoriano y la definición de políticas que permita mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje.

La evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivos se viene dando en nuestro país desde aproximadamente tres años con el objetivo de mejorar la práctica pedagógica que tienda a mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, así como para el perfeccionamiento, capacitación y mejora del desarrollo profesional.

Para lo cual el Ministerio de Educación ha creado cuatro modelos de estándares de desempeño profesional docente que está compuesto por cuatro dimensiones que llevan a mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

1. Desarrollo Curricular Esta dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para poder planificar y enseñar:

- ❖ dominar el área del saber que enseña
- ❖ comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje, y
- ❖ comprender, implementar y gestionar el currículo nacional. Para cada una de estas descripciones generales se detallan estándares específicos, tal y como se puede observar.

En donde el docente debe demostrar estándares de desempeño que evidencia poseer conocimiento y dominio del área que imparte, así como tener la suficiente habilidad para integrar los contenidos curriculares a las necesidades e interés de los estudiantes de acuerdo a su realidad, implementando metodologías de enseñanza, donde use conceptos, teorías de la materia, con un lenguaje y recursos adecuados de la materia que imparte.

2. Gestión del aprendizaje

Esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para la enseñanza:

- ❖ Planificar el proceso de enseñanza - aprendizaje,
- ❖ Crear un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje,
- ❖ Interactuar con sus alumnos en el proceso de enseñanza – aprendizaje, y
- ❖ Evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes. Para cada una de estas descripciones generales se detallan estándares específicos, tal y como se puede observar: (Ministerio de Educación, 2012).

3. Desarrollo Profesional.

Esta dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para su desarrollo profesional:

- ❖ Mantenerse actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber,
- ❖ Colaborar con otros miembros de la comunidad educativa, y

Reflexionar acerca de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes. Para cada una de estas descripciones generales se detallan estándares específicos, tal y como se puede observar: (Ministerio de Educación, 2012)

4. Compromiso Ético.

Esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para su desarrollo profesional:

- ❖ Tener altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes,
- ❖ Comprometerse con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del buen vivir,
- ❖ Enseñar con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos, y
- ❖ Comprometerse con el desarrollo de la comunidad más cercana. Para cada una de estas descripciones generales se detallan estándares específicos, tal y como se puede observar : (Constitución del Ecuador, 2008)

Con la evaluación se pretende conocer en que medida los centros educativos proporcionan una educación de calidad en todos sus niveles, así como la eficiencia de docentes y directivos, ya que de sus autores depende el grado de aprendizaje de los estudiantes. En donde los docentes deben poseer dominios, habilidades, destrezas, conocimientos, estrategias, demostrado que es un profesional con un saber específico y complejo (el pedagogo) que comprende los procesos en el que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos, técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad.

Favoreciendo a la construcción del conocimiento. Por tal razón el docente es un ente de cambio social de transformación intelectual, con capacidades investigativas, construyendo sistemáticamente sus prácticas pedagógicas. Su gran labor es conseguir que los alumnos desarrollen habilidades, destrezas, valores, conocimientos considerando el desarrollo integral y las necesidades individuales, cognitivas así como el contexto psicosocial, con lo cual contribuirá a mejorar las prácticas educativas y por ende la calidad de la educación.

3.3.3. PROCESOS DE LA EVALUACIÓN INTERNA DEL DESEMPEÑO DOCENTE

La evaluación docente que se viene realizando en las Instituciones educativas de acuerdo a la disposición Ministerial del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas, sobre el desempeño docente lo realiza en de manera interna y externa.

La evaluación interna en donde se consideran las competencias pedagógicas del profesional docente en la institución que realiza con los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Se inicia el proceso de evaluación obligatoria a los docentes en servicio, en sus fases interna (cualitativa) y externa; con este objetivo se ha definido una muestra a nivel nacional de instituciones educativas que contienen el 25% de docentes del país.

La evaluación externa: esta evaluación consiste en la aplicación de pruebas sobre conocimientos específicos que tendrá un 30% (treinta por ciento), prueba de conocimientos pedagógicos que tendrá un peso del 10% (diez por ciento) y una prueba de habilidades didácticas que tendrá el peso de un 10% (diez por ciento) de la calificación total.

La evaluación interna: consiste en la evaluación de las competencias que el profesional de la educación pone en práctica en la institución educativa, y en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales. En esta fase se aplicarán los siguientes instrumentos:

a) Autoevaluación: esta forma de evaluación permite al docente el autoanálisis y la autocrítica, y potencia su desarrollo y autorregulación; este procedimiento tendrá un peso del 5% (cinco por ciento) de la calificación total.

b) Coevaluación: permite el conocimiento del desempeño docente a través del docente par, es decir, de un compañero que comparte el trabajo en el mismo ciclo, nivel o área, y si es el caso en la misma especialidad; este procedimiento tendrá un peso del 5% (cinco por ciento) de la calificación total.

c) Evaluación por parte del directivo: permite el conocimiento del desempeño docente a través de la observación del trabajo en el aula y la aplicación de un cuestionario por parte de la máxima autoridad educativa o su delegado (vicerrector, subdirector, primer vocal del Consejo Directivo o del Consejo Técnico). En el caso de escuelas unidocentes, la evaluación la efectuará el supervisor de la zona; este procedimiento tendrá un peso del 5% (cinco por ciento) de la calificación total.

d) Evaluación por parte de los estudiantes: permite el conocimiento del desempeño docente a través de la opinión del estudiante respecto a la metodología de enseñanza y a las relaciones docente estudiante, se recogerá en un cuestionario que responderán los alumnos de quinto año de educación básica en adelante; este procedimiento tendrá un peso del 12% (doce por ciento) de la calificación total.

e) Evaluación por parte del padre de familia, madre de familia o representante:

permite el conocimiento del desempeño docente a través de un cuestionario que recoge la opinión del padre, la madre de familia o del representante, respecto a las relaciones del docente con los estudiantes; este procedimiento tendrá un peso del 8% (ocho por ciento) de la calificación total.

f) Observación de una hora clase: este procedimiento tendrá un peso de 15% (quince por ciento) de la calificación total. (Ministerio de Educación, 2008)

La evaluación externa del desempeño docente consiste en la aplicación de pruebas sobre conocimientos específicos que tendrán un peso del 30% (treinta por ciento), prueba de conocimientos pedagógicos que tendrá un peso del 10% (diez por ciento) y una prueba de habilidades didácticas, que tendrá un peso del 10% (diez por ciento) de la calificación total.

Habrán tres tipos de pruebas de conocimientos específicos: para docentes de educación inicial, docentes que dictan clases de segundo a séptimo años de educación básica, y bachillerato.

Las pruebas para los docentes de educación inicial tendrán los siguientes bloques: Psicología Evolutiva, Puericultura, Psicomotricidad, Expresión corporal, Primeros auxilios, Literatura Infantil, Cultura estética.

Las pruebas para los docentes de segundo a séptimo años de educación básica tendrán los siguientes bloques: lenguaje y comunicación, matemática, estudios sociales, ciencias naturales.

Las pruebas para docentes de octavo a décimo años y bachillerato contendrán los bloques propios de la especialidad que dictan, así por ejemplo para los docentes de matemática las pruebas contendrán los siguientes bloques: estadística, geometría, álgebra, trigonometría, teoría de conjuntos y probabilidades.

Mediante este sistema de evolución se contará con una información total del desempeño docente, lo cual es sometido a valoraciones tanto cualitativas como cuantitativas determinados por el Ministerio de educación, brindando la oportunidad a los docentes de reflexionar de acuerdo a los resultados sobre su labor para en

base a ello sujetarse a las recomendaciones Ministeriales de someterse a capacitación profesional continua o si los resultados fueron favorables de acuerdo a lo determinado los docentes recibirán un incentivos por su magnífico desempeño profesional docente.

En lo referente a la calificación cuantitativa se obtendrá las siguientes estimaciones.

Excelente: el docente presenta un desempeño que sobresale respecto de los estándares del componente de evaluación del desempeño docente, realiza prácticas innovadoras y obtiene excelentes calificaciones en las pruebas de conocimientos. Se ubicará en este nivel, el docente que alcance una calificación igual o superior a 90 por ciento de la calificación total, producto de la sumatoria de los puntajes correspondientes a la evaluación interna y externa.

Muy bueno: el docente presenta un desempeño que cumple con casi todos los estándares del componente de evaluación del desempeño docente y obtiene muy buenas calificaciones en las pruebas de conocimientos. Se ubicará en este nivel el docente que alcance un porcentaje entre 80 por ciento y 89 por ciento de la calificación total producto de la sumatoria de los puntajes correspondientes a la evaluación interna y externa.

Bueno: el docente presenta un desempeño adecuado en función del contexto, cumpliendo un mínimo deseable de acuerdo a los estándares del componente de evaluación del desempeño docente y obtiene buenas calificaciones en las pruebas de conocimientos. Se ubicará en este nivel el docente que alcance un porcentaje entre 61 por ciento y 79 por ciento de la calificación total producto de la sumatoria de los puntajes correspondientes a la evaluación interna y externa.

Insatisfactorio: el docente presenta claras debilidades y éstas afectan significativamente su quehacer; no cumple con el mínimo deseable, de acuerdo a los estándares del componente de evaluación del desempeño docente y obtiene bajas calificaciones (**menos de 12 puntos sobre 20**), en las pruebas de conocimientos. Se ubicará en este nivel el docente que alcance un porcentaje inferior a 60 por ciento de la calificación total, producto de la sumatoria de los puntajes correspondientes a la evaluación interna y externa. (Ministerio de Educación, 2008)

3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

Ministerio de Educación (2012) La evaluación del desempeño laboral de docentes y directivos docentes forma parte de un compromiso social con la calidad de la educación, que debe propiciar la reflexión permanente, tanto individual como colectiva, sobre las posibilidades de crecimiento personal y profesional del talento humano encargado de dirigir las instituciones educativas y de liderar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Esta evaluación constituye una herramienta invaluable para el mejoramiento, a partir de la cual los docentes y directivos docentes, los establecimientos educativos, las entidades territoriales y el país podrán trazar estrategias que conduzcan a la adquisición y el desarrollo efectivo de las competencias que requieren nuestros maestros y maestras para que los niños, niñas y jóvenes del país accedan a una educación de mayor calidad.

Una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Considerando este concepto de calidad educativa, un directivo de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas tanto en la institución como a través de la formación de estudiantes. (p.14).

3.4.1. Características de la evaluación directivo

Un aspecto importante de la evaluación institucional es la evaluación del desempeño de los directivos docentes de las instituciones educativas. El rector, el director, el coordinador desempeñan funciones de gran importancia para el logro de los resultados educativos. Ya que se les considera profesionales que se desempeñan en el aula y en la institución educativa, son educadores comprometidos con la formación de sus estudiantes y se involucran como personas en esta tarea con todas sus capacidades, habilidades y valores.

Contribuyendo con su labor al mejoramiento de los aprendizajes y desarrollo de los estudiantes, identificando mediante la evaluación de desempeño, las necesidades y

desarrollo de conocimientos, competencias de los directivos. Las prácticas de los mejores directivos se pueden categorizar en las siguientes cuatro áreas: liderazgo, gestión pedagógica, gestión de talento humano y recursos, y clima organizacional y convivencia escolar.

Liderazgo

No importa el nivel ni el tipo de comparación o de cambio, siempre se llega a la misma conclusión: el liderazgo directivo a nivel de escuelas juega un rol altamente significativo en el desarrollo de cambios en las prácticas docentes, en la calidad de estas prácticas, y en el impacto que presentan sobre la calidad de aprendizaje de los alumnos en las escuelas.

Específicamente, la evidencia disponible respecto del liderazgo exitoso en el aprendizaje de los estudiantes justifica dos afirmaciones.

Leithwood, Seashore Louis, Anderson y Wahlstrom (2004)

1. “El liderazgo es el segundo factor intra-escuela, después del trabajo docente en sala de clases, que más contribuye al logro de aprendizajes de los alumnos”.
2. “Los efectos del liderazgo usualmente son mayores en establecimientos donde son más necesarios para el logro de aprendizajes (Ej. escuelas vulnerables)”
(p. 36)

Un buen directivo debe poseer habilidades, capacidades de sacar adelante a la institución educativa, llevando a la comunidad educativa al cumplimiento de su misión, objetivos y metas, con un trabajo cooperativo para solucionar necesidades o problemas presentados. Hay que pensar el liderazgo directivo en las escuelas de una manera más distribuida y colaborativa, teniendo en cuenta no solamente las acciones sino la influencia que ejercen los individuos y grupos que componen el equipo que lidera sobre los miembros de la comunidad educativa y sobre la calidad escolar del establecimiento.

Gestión pedagógica

Los directivos de los establecimientos educativos deben establecer y comunicar objetivos de aprendizaje, estándares y expectativas junto con la comunidad educativa, involucrarse en el diseño y la implementación de currículo, instrucción y

evaluación. Así como evaluar la efectividad de prácticas escolares y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes.

Evitar que los docentes realicen tareas que puedan distraerlos de la enseñanza. Proveer a los profesores los materiales necesario para la ejecución exitosa de su trabajo (Waters et al, 2003).

Por consiguiente de la gestión pedagógica que realice el directivo dependerá mucho la eficiencia y eficacia de los docentes así como de los aprendizajes exitosos de los estudiantes.

Gestión del talento humano y recursos

“Promover el desarrollo profesional y aprendizaje del personal de la institución y su propio desarrollo Gestionar por el bien de la institución con las autoridades Seleccionar y utilizar los recursos de manera eficaz Mantener y mejorar la infraestructura escolar” (Leithwood, 2007; Leithwood, 2009).

Clima organizacional y convivencia escolar

“Garantizar un ambiente según a los principios y valores del Buen Vivir” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008; Asamblea Nacional del Ecuador, 2010);

“Promover la formación ciudadana e identidad nacional” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008; Asamblea Nacional del Ecuador, 2010);

3.4.2. Estándares de desempeño directivo

Entre los estándares requeridos para un director de calidad que contribuye de manera significativa a la mejora de las prácticas de liderazgo y de gestión en cada institución educativa ecuatoriana, los mismos que hacen referencia al liderazgo, a la gestión, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en la institución educativa a su cargo, las mismas que describen todas las acciones indispensables para la optimizar la labor que el Director o Rector y el Subrector deben realizar.

El Ecuador ha definido, con base en las evidencias, la experiencia acumulada y sus propias necesidades de país, un modelo de gestión educativa que se exprese en un conjunto de estándares de desempeño directivo y docente. (Ministerio de Educación, 2012)

Garantizar la calidad de la educación de las instituciones, implica para los directivos una gran responsabilidad al tener que enfrentarse a nuevos retos, tareas y funciones que implican determinadas competencias, que requieren un nuevo perfil de los directivos como es la adquisición de habilidades que realicen en forma organizada con relación a sus funciones, competencias exigidas de acuerdo las necesidades del contexto, dirigidas a satisfacer las políticas educativas del sistema educativo.

También hay que destacar las funciones que se espera cumplan los directivos de los establecimientos educativos. Señalándose que la principal función de este agente educativo es conducir y liderar el Proyecto Educativo Institucional, para lo cual se le entregan atribuciones en el plano pedagógico, administrativo y financiero. Estas atribuciones son:

a) En lo pedagógico

- ❖ Formular, efectuar un seguimiento y evaluar los Objetivos y las Metas del establecimiento, como también los Planes y Programas de Estudio y las estrategias para su implementación.
- ❖ Organizar y orientar las instancias de trabajo técnico-pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes del establecimiento.
- ❖ Adoptar las medidas para que los padres y apoderados se informen regularmente sobre el funcionamiento del establecimiento y el progreso de sus hijos o pupilos.

a) En lo administrativo

- ❖ Organizar y supervisar el trabajo de los docentes de aula y del personal administrativo del establecimiento educacional.
- ❖ Proponer el personal docente de contrata y de reemplazo.
- ❖ Ser consultado por el Sostenedor en la selección de los profesores destinados a su establecimiento.

- ❖ Promover una adecuada convivencia social y profesional en el establecimiento.

La Evaluación de Desempeño busca generar, al interior de las organizaciones educativas, un proceso de reflexión orientado al mejoramiento continuo de la institución, sobre la base del desarrollo profesional

La legislación actual reconoce explícitamente la importancia del liderazgo directivo para el mejoramiento educativo.

Unidad de Gestión y Mejoramiento Educativo · División de Educación General

c) En lo financiero

- ❖ Asignar, administrar y controlar los recursos materiales que le fueron delegados en conformidad con la Ley.

De esa manera, las atribuciones que la actual legislación concede a los directivos de establecimientos educacionales, junto con constituir un reconocimiento a la importancia de su labor, definen un conjunto de responsabilidades y tareas asociadas a su función directiva, lo que implica la necesidad de fortalecer el desarrollo profesional y la adquisición de competencias como estrategias para responder a esos desafíos.

En ese contexto, la Evaluación de Desempeño como proceso anual, es una herramienta que permite a los Docentes Directivos y Técnico-Pedagógicos planificar y desarrollar un proceso permanente de fortalecimiento de las competencias profesionales requeridas para poder realizar, con altos niveles de desempeño, las responsabilidades que el sistema de educación les encomienda.

Distintos estudios confirman hoy el rol dual que se le atribuye al Director. Esta dualidad surge, no sólo por tener que simultanear la dirección con la docencia, sino también porque debe armonizar las responsabilidades de carácter administrativo con las de animación, motivación y estímulo al desarrollo del proceso de enseñanza. Se trata, parece, de integrar ambas funciones en un solo profesional.

Aludiendo a las dualidades en las que se encuentran los directivos actuales, Rull Gargallo (1995), afirma que al Director se le pide responsabilidad sobre la

integración de aspectos internos y externos del centro educativo. Además de compartir la preocupación por los problemas técnicos y de encargarse de la viabilidad de los proyectos e impulsar las iniciativas que surgen en el centro. Por tanto, gran parte de los estudios relacionados con el cambio y la reforma han identificado al Director como el principal protagonista de la misma en los centros.

Algunas investigaciones se fundamentan en la posición de poder del director en la organización escolar, aunque en ocasiones se encuentran en situaciones duales que le impiden desarrollar las funciones directivas con eficacia. En esta línea, distintos estudios analizan diversos factores que, en ocasiones pueden impedir la gestión eficaz de los procesos de innovación en la escuela: "No es pues de extrañar que la dirección escolar se encuentre realmente ante una encrucijada de dilemas, tensiones, contradicciones y compromisos como consecuencia de tener que asumir el peso de los esfuerzos propios de la gestión del cambio "(Coronel, 1996).

Procedimientos de evaluación interna del desempeño directivo

Los directivos de las instituciones educativas serán evaluados por sus prácticas de gestión y liderazgo, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes, lo cual está dentro de los estándares de desempeño directivo. Para lo cual de conformidad con lo establecido por el Sistema de Evolución y Rendición Social de Cuentas del Ecuador tiene como propósito evaluar el desempeño a rectores, vicerrectores, directores, subdirectores.

Esta evaluación que se aplicara a los directivos institucionales, tiene dos modalidades, una evaluación Interna y Externa, con una calificación establecida por el Ministerio de Educación que versa sobre cien puntos. (Ministerio de Educación, 2008)

a) Autoevaluación: esta forma de evaluación permite al directivo el autoanálisis y la autocrítica, y potencia su desarrollo y autorregulación; este procedimiento tendrá un peso del 5% (cinco por ciento) de la calificación total.

b) Evaluación por parte del directivo: es aplicada por el Supervisor Este procedimiento tendrá un peso del 15% de la calificación total.

c) Evaluación por parte de los estudiantes: permite el conocimiento del desempeño directivo a través de la opinión del estudiante respecto a las dimensiones: gestión gerencial, pedagógica, comunitaria y financiera., que tendrá un peso del 10% de la calificación total.

d) Evaluación por parte del padre de familia, madre de familia o representante: permite el conocimiento del desempeño directivo a través de un cuestionario que recoge la opinión del padre, la madre de familia, sobre gestión gerencial, pedagógica, comunitaria y financiera, respecto, tendrá un peso del 10% de la calificación total.

En tanto que la evaluación externa se realizará mediante la aplicación de tres pruebas relacionadas con:

- ❖ Comprensión lectora : en donde se mediará la capacidad para decodificar e interpretar textos narrativos, expositivos, argumentativos, con un puntaje del 10%
- ❖ Pedagogía: conocimiento que versan sobre temas como teorías pedagógicas, aprendizaje humano, planificación curricular, evaluación del aprendizaje, inclusión educativa, con una valoración del 10%
- ❖ Conocimientos específicos: consistentes en dominio sobre liderazgo educativo, gestión y administración educativa/presupuestaria, gestión del talento humano, desarrollo profesional docente, diseño de proyectos, legislación educativa, resolución de conflictos, con una valoración del 30% (Ministerio de Educación 2012).

Siendo el propósito del sistema de evaluación mejorar la calidad del desempeño profesional de docente, directivos en los niveles de Educación Básica y Bachillerato, ofreciendo al país una educación de calidad en todas sus instituciones. Porque la única manera que progrese un país o una nación es por medio de la educación y por el compromiso de superar nuestras falencias.

4. METODOLOGÍA

Este trabajo investigativo se llevó a cabo en el Colegio Nacional Mixto “Molleturo”, del cantón Cuenca, provincia del Azuay el mismo que se encuentra ubicado a 63 Km de la ciudad de Cuenca en la parroquia Molleturo. Se trata de un colegio rural que funciona en jornada matutina, fiscal y de tipo Hispano de clase común.

Con respecto a las características de los estudiantes de la institución educativa cabe mencionar que es homogénea así los estudiantes de 8º, 9º y 10º año de Educación Básica están entre las edades de 12 a 14 años, ubicados en diferentes paralelos: A, B y C, mientras tanto que los estudiantes de Bachillerato fluctúan entre las edades de 15 a 20 años, están en diferentes paralelos los mismos que se encuentran cursando la única especialidad que es Agropecuaria.

Por su parte los docentes investigados poseen diferentes especializaciones y títulos como Licenciados en Ciencias de la Educación, Doctores, Químicos Biólogos, Licenciados en Cultura Física, Tecnólogos y Psicólogos. Con respecto a los padres de Familia es importante indicar que tiene varios hijos en los diferentes paralelos y años de básica y bachillerato.

En lo referente al Consejo Técnico está conformado por docentes que desempeñan varias comisiones y funciones, también es importante señalar que el Comité Central de Padres de Familia está integrado por representantes miembros del sexo femenino y masculino de diferentes edades, por último el Consejo Estudiantil lo conforman estudiantes de diferentes años de básica y de bachillerato entre las edades de 14 a 18 años de sexo femenino.

4.1. Población y muestra

4.1.1. Población

Para la investigación del desempeño profesional docente, así como desempeño directivo es la que a continuación se detalla en la siguiente tabla, siendo importante aclarar que se investigó a 10 docentes ya que 3 docentes al momento no tenían

carga horaria, pues están en trámite para cambio de institución por no contar con el número suficiente de estudiantes.

Población a investigarse en el Colegio Nacional Mixto Molleturo

POBLACIÓN A INVESTIGARSE (por estratos)	TOTAL
Para el desempeño profesional docente	
Rector	1
Docentes del 8º, 9º y 10º año de EB y 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato.	10
Estudiantes del 8º,9º y 10º Año de Educación Básica	86
Estudiantes de 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato	52
Padres de Familia	87
Para el desempeño profesional directivo	
Rector	1
Consejo Ejecutivo	4
Consejo Estudiantil	4
Comité Central de Padres de Familia	4
Supervisor Escolar	1

4.1.2. Muestra

Para realizar esta investigación, se aplicó el Muestreo Probabilístico, con su variante Muestreo Aleatorio Simple sin reposición, para determinar la muestra de los estudiantes de Básica, Bachillerato y Padres de Familia. La fórmula para calcular el tamaño de muestra según el tipo de muestreo determinado es la siguiente:

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

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 muestra

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

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

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

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

N: 11 estudiantes:

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

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.50) (0.50) (111)}{(0.05)^2 (111-1) + (1.96)^2 (0.50) (0.50)}$$

$$n = \frac{(3.8416) (0.50) (0.50) (111)}{(0.0025) (111) + (3.8416) (0.50) (0.50)}$$

$$n = \frac{(3.8416) (0.25) (111)}{(0.25) + (3.8416) (0.25)}$$

$$n = \frac{106.72927}{0.275 + 0.9604} = \frac{106.72927}{1.2354} = 86.39$$

n = 86 estudiantes

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

N: 60 estudiantes:

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

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.50) (0.50) (60)}{(0.05)^2 (60-1) + (1.96)^2 (0.50) (0.50)}$$

$$n = \frac{(3.8416) (0.50) (0.50) (60)}{(0.0025) (59) + (3.8416) (0.50) (0.50)}$$

$$n = \frac{(3.8416) (0.25) (60)}{(0.1475) + (3.8416) (0.25)}$$

57.624 57.624

$$n = \frac{\quad}{0.1475 + 0.9604} = \frac{\quad}{1.1079} = 52.07$$

n = 52 estudiantes

Selección de la muestra de padres de familia en la institución elegida

N: 110

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

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.50) (0.50) (112)}{(0.05)^2 (112-1) + (1.96)^2 (0.50) (0.50)}$$

$$n = \frac{(3.8416) (0.50) (0.50) (112)}{(0.0025) (111) + (3.8416) (0.50) (0.50)}$$

$$n = \frac{(3.8416) (0.25) (112)}{(0.2775) + (3.8416) (0.25)}$$

$$n = \frac{107.5648}{0.2775 + 0.9604} = \frac{107.5648}{1.2379} = 86.89$$

n = 87 padres de familia

4.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Para desarrollar la investigación se utilizó técnicas e instrumentos como la encuesta y la entrevista, las mismas que fueron aplicadas a docentes, directivos, Consejo Ejecutivo, Estudiantil, al Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar, las mismas que fueron previamente elaborados por la Universidad Particular de Loja. En las que constan aspectos tales como identificación de la institución, nombre del docente encuetado, objetivos, instrucciones, valoración y dimensiones.

4.2.1. La Encuesta

Permite la recolección de datos confiables las mismas que fueron aplicadas a estudiantes de 8º, 9º y 10º Año de Educación Básica y a estudiantes de 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato en las que constan las siguientes dimensiones: habilidades pedagógicas y didácticas, habilidades de sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades individuales y relación con los estudiantes.

En el caso de las encuestas aplicadas a los docentes las dimensiones investigadas fueron: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relaciones con la comunidad, clima de trabajo así también en el caso de los directivos constan los siguientes aspectos: competencias gerenciales, competencias pedagógicas, competencias de liderazgo en la comunidad educativa.

Para la observación de la clase se consideran aspectos tales como: asignatura de la hora clase, actividades iniciales, proceso de enseñanza aprendizaje y ambiente en el aula. Todas estas interrogantes con el objetivo de evaluar la calidad de desempeño profesional docente y directivo y sobre todo para conocer de qué manera repercuten en la calidad de la educación.

Las técnicas utilizadas fueron:

La Encuesta que permite la recolección de datos confiables las mismas que fueron aplicadas a estudiantes de 8º, 9º y 10º Año de Educación Básica y a estudiantes de 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato así como a docentes, directivos.

La Observación la que fue aplicada en forma directa a 10 docentes para las clases impartidas a la muestra seleccionada de la institución en donde se desarrolló el trabajo de investigación de campo.

La Entrevista mediante la cual permitió mantener una comunicación con el Rector, docentes, padres de familia, estudiantes, Supervisor Escolar, directivos del colegio Nacional Mixto "Molleturo" para coordinar las actividades y cumplir con los objetivos de la investigación.

Instrumentos y Cuestionario para la encuesta

Para la evaluación del desempeño profesional docente, se aplicó la técnica de la encuesta, para la que se utilizarán como instrumento los siguientes cuestionarios, en la:

- 1) Autoevaluación de los docentes
- 2) Coevaluación de los docentes
- 3) Evaluación de los docentes por el director o rector
- 4) Evaluación de los docentes por los estudiantes
- 5) Evaluación de los docentes por los padres de familia.

En lo referente con la evaluación de desempeño profesional directivo, se realizó las respectivas encuestas, empleado como instrumento los siguientes cuestionarios en:

- 1) Autoevaluación del director o rector
- 2) Evaluación del director o rector por el Consejo Directivo o Técnico
- 3) Evaluación del director o rector por el Consejo Estudiantil.
- 4) Evaluación del director o rector por el Comité Central de Padres de Familia.
- 5) Evaluación del director o rector por parte del Supervisor Escolar.

En la investigación se utilizó medios tecnológicos como la computadora, internet que sustituyó una fuente de información, siendo necesario utilizar la cámara fotográfica para poseer evidencias de lo investigado.

4.3. Diseño y Procesamiento

El desarrollo de esta investigación va orientado hacia la investigación socioeducativa utilizando el análisis crítico en cada una de las etapas del proceso, para lo fue de gran ayuda la cual la guía didáctica facilitada por la Universidad Particular de Loja, por otra parte también fue necesaria recurrir a fuentes de información bibliográfica relacionadas al tema de investigación, para lo cual se acudió visitas frecuentes a la biblioteca Municipal, Biblioteca de la Casa de la Cultura así como a la biblioteca del Instituto Superior Pedagógica Ricardo Márquez Tapia, también se accedió a la Internet para buscar información relacionada con la Calidad del desempeño

docente y profesional. También se consultó bibliografía relacionada con el tema de la calidad del desempeño docente y profesional, así como evaluación docente.

Es importante también anotar la oportuna asesoría por parte de la Directora de Tesis, la misma que con su acertado asesoramiento me orientó con sus explicaciones claras y detalladas sobre el trabajo investigativo ya sea por medio de correos electrónicos a vía telefónica, así como por medio de la asesoría presencial para la revisión y corrección del trabajo.

En lo referente a la tabulación de los datos se utilizó procedimientos estadísticos cuantitativos y cualitativos para la interpretación de los resultados, así como representaciones graficas con sus respectivos porcentajes, cabe mencionar que en la guía didáctica traían ejemplos de tablas modelos. Para realizar el análisis e interpretación de resultados, se comenzó analizando los porcentajes más altos, realizando comparaciones entre resultados e emitiendo criterios personales.

Finalizado el proceso mencionado se organizó adecuadamente bajo los parámetros de la guía los resultados obtenidos, seguidamente se elaboró una planificación de proyecto de mejoramiento educativo denominado “Mejoramiento de la calidad educativa mediante la práctica docente “

EL proyecto se lo realizó en base a los antecedentes y resultados del trabajo investigado, haciendo posible plantear el tema considerando la finalidad del proyecto, objetivos institucionales y del proyecto, resultados esperados, actividades, factibilidad , presupuesto, financiamiento, localización y cobertura, sostenibilidad de la propuesta, cronograma, bibliografía, aspectos que se encuentran detallados en el proyecto.

4.3.1. Estructuración de la tesis

La estructura tanto interna como externa de la presente tesis se sujeta a las normas exigidas establecidas por la Universidad Técnica Particular de Loja, que consta de dos partes, una preliminar en la que se describe: portada o cubierta, carátula, certificación agradecimiento, dedicatoria, índice de contenidos, resumen y por otra sección que es el cuerpo del informe que comprende la introducción, marco teórico,

esquema de investigación, presentación , análisis e interpretación de resultados, resultados, conclusiones, recomendaciones, proyecto de mejoramiento educativo y por último la bibliografía y los anexos.

4.3.2. Comprobación de los Supuestos

Los supuestos de constituyen en instrumentos de trabajo de tipo descriptivo, por lo tanto, se les asignó criterios matemáticos, su propósito no fue cuantificar el fenómeno, sino explicarlo cualitativamente mediante el análisis relacional de la información teórica con los datos de la investigación de campo.

En tal virtud partimos de los supuestos:

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

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

Se puede decir que se rechaza los supuestos antes descritos, al contrario se plantea supuestos que fueron verificados y validados.

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

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

5. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Resultados de la investigación de campo aplicadas para los datos de las encuestas a docentes, directivos, padres de familia, miembros de los Consejos Técnicos o Directivos, Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia, Superviso y observación de la clase impartida por los docentes.

5.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTDOS

Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente aplicadas a docentes, director o rector, inspector general, coordinador de área, estudiantes, padres de familia y de la observación de la clase impartida por los docentes.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL MIXTO "MOLLETURO", DE LA PARROQUIA MOLLETURO, DE LA CIUDAD DE CUENCA, PROVINCIA DEL AZUAY, EN EL AÑO 2012 - 2013

5.1.1. AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA: (Datos tomados del instrumento, encuesta, para la autoevaluación de los docentes)

Tabla 1: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

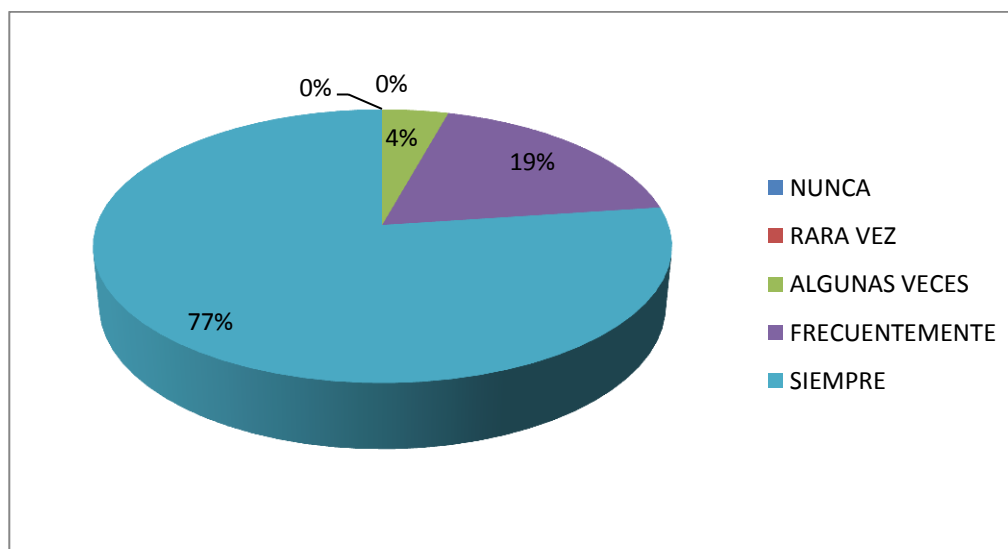
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	10,0	9	90,0	10	100
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	20,0	8	80,0	10	100
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	20,0	8	80,0	10	100
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidad diferentes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	10	100,0	10	100
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	10	100,0	10	100
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones, y criterios de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	40,0	6	60,0	10	100
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes.	0	0,0	0	0,0	3	30,0	4	40,0	3	30,0	10	100
TOTAL	0		0		3		13		54		70	
PUNTAJE	0,000		0,000		0,153		1,001		5,562		0,672	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		4,29		18,57		77,14		100	

FUENTE: Encuesta a Docentes

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE DOCENTES: 10

GRÁFICO 1: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA



En lo referente a la dimensión de la Sociabilidad Pedagógica, se puede apreciar que el 77,14% de los docentes obtiene una valoración de 5, lo cual significa que siempre cumplen con su trabajo de manera responsable para con los estudiantes. El 18,57% con una valoración de frecuentemente; el 4,29% con una valoración de 3, representando algunas veces de la labor profesional, con un valor de 0.672/0.72 puntos, con lo cual se obtiene una valoración de excelente. Como se puede apreciar según los datos obtenidos los docentes a su criterio se consideran como personas sociables con los estudiantes.

HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (Datos tomados del instrumento, encuesta, para la autoevaluación de los docentes)

TABLA 2: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	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	0,0	0	0,0	0	0,0	4	40,0	6	60,0	10	100
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	60,0	4	40,0	10	100
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	40,0	6	60,0	10	100
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	50,0	5	50,0	10	100
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	10,0	9	90,0	10	100
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	60,0	4	40,0	10	100
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	60,0	4	40,0	10	100
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	30,0	7	70,0	10	100
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	10,0	9	90,0	10	100

2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	20,0	8	80,0	10	100
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	60,0	4	40,0	10	100
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	50,0	5	50,0	10	100
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	1	10,0	4	40,0	5	50,0	10	100
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0,0	0	0,0	1	10,0	5	50,0	4	40,0	10	100
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	40,0	6	60,0	10	100
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	40,0	6	60,0	10	100
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	50,0	5	50,0	10	100
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0,0	0	0,0	1	10,0	5	50,0	4	40,0	10	100
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,0	0	0,0	2	20,0	7	70,0	1	10,0	10	100
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0,0	0	0,0	4	40,0	3	30,0	3	30,0	10	100
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0,0	1	10,0	5	50,0	4	40,0	0	0,0	10	100
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,0	0	0,0	1	10,0	4	40,0	5	50,0	10	100
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0,0	0	0,0	1	10,0	4	40,0	5	50,0	10	100
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:												
2.24.1. Analizar.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	20,0	8	80,0	10	100
2.24.2. Sintetizar.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	20,0	8	80,0	10	100
2.24.3. Reflexionar.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	30,0	7	70,0	10	100
2.24.4. Observar	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	20,0	8	80,0	10	100
2.24.5. Descubrir.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	60,0	4	40,0	10	100
2.24.6. Exponer en grupo.	0	0,0	0	0,0	2	20,0	3	30,0	5	50,0	10	100
2.24.7. Argumentar.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	50,0	5	50,0	10	100
2.24.8. Conceptualizar.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	50,0	5	50,0	10	100
2.24.9. Redactar con claridad.	0	0,0	0	0,0	1	10,0	6	60,0	3	30,0	10	100
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	8	80,0	2	20,0	10	100
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	50,0	5	50,0	10	100
2.24.12. Escuchar.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	30,0	7	70,0	10	100
2.24.13. Respetar.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	10	100,0	10	100
2.24.14. Consensuar.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	30,0	7	70,0	10	100

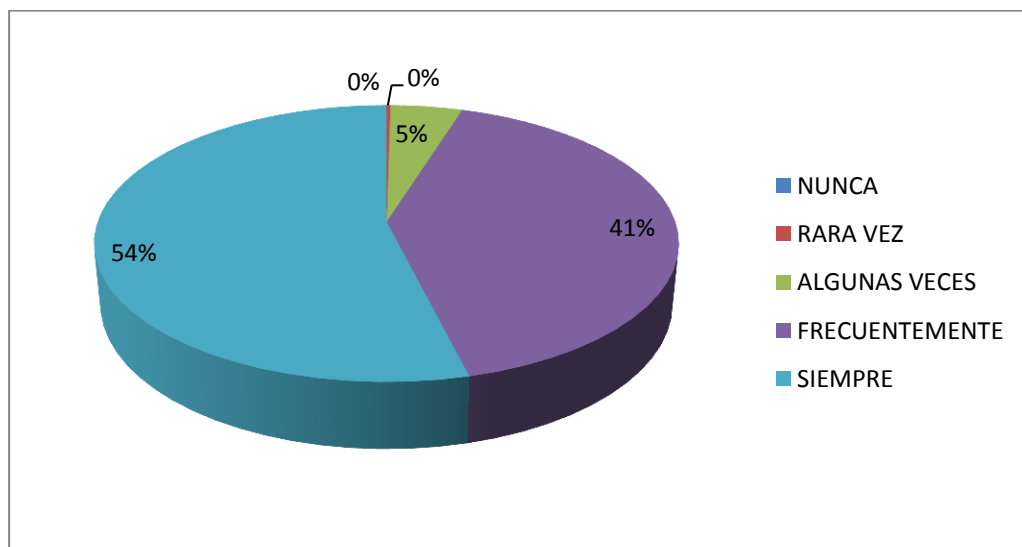
2.24.15. Socializar.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	40,0	6	60,0	10	100
2.24.16. Concluir.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	40,0	6	60,0	10	100
2.24.17. Generalizar.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	50,0	5	50,0	10	100
2.24.18. Preservar.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	50,0	5	50,0	10	100
TOTAL	0	1	19	169	221	410						
PUNTAJE	0,000	0,026	0,969	13,013	22,763	3,677						
PUNTAJE PROMEDIO	0,00	0,24	4,63	41,22	53,90	100						

FUENTE: Encuesta a Docentes

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE DOCENTES: 10

GRÁFICO 2: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS



En lo referente a las habilidades pedagógicas y didácticas, el 53.90% de los docentes son valorados con 5, lo que significa que siempre cumplen a cabalidad con sus obligaciones. El 41.22% son valorados con 4, que representa que frecuentemente los docentes aplican estrategias con sus estudiantes. El 4.63% de los docentes es valorado con 3, que equivale a algunas veces. El 0.24% de los docentes representan una valoración de 2, lo que significa que rara vez no cumplen con su labor docente. Lo cual representa el 3.677/4.23 puntos, lo que comprueba su nivel de excelente. Así considerado por los docentes en lo referente a sus habilidades pedagógicas y didácticas lo que demuestra su de capacidad y desempeño profesional.

DESARROLLO EMOCIONAL (Datos tomados del instrumento, encuesta, para la autoevaluación de los docentes)

TABLA 3: DESARROLLO EMOCIONAL

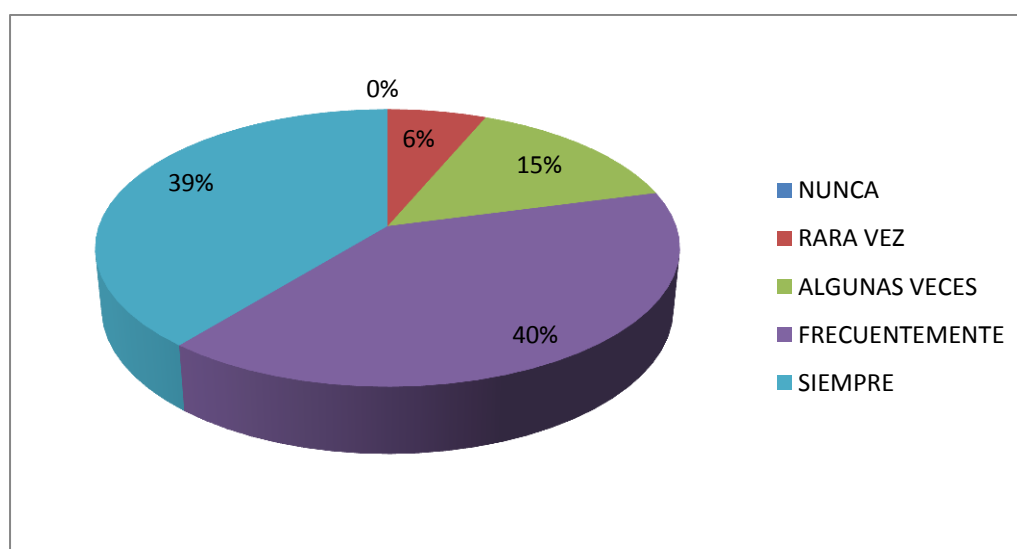
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. DESARROLLO EMOCIONAL	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	30,0	7	70,0	10	100
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	50,0	5	50,0	10	100
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	30,0	7	70,0	10	100
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0,0	0	0,0	3	30,0	7	70,0	0	0,0	10	100
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0,0	0	0,0	1	10,0	3	30,0	6	60,0	10	100
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0,0	2	20,0	4	40,0	2	20,0	2	20,0	10	100
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0,0	2	20,0	4	40,0	4	40,0	0	0,0	10	100
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0,0	2	20,0	3	30,0	5	50,0	0	0,0	10	100
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0,0	1	10,0	1	10,0	5	50,0	3	30,0	10	100
3.10. Me preocupa por que mi apariencia personal sea la mejor.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	40,0	6	60,0	10	100
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	30,0	7	70,0	10	100
TOTAL	0		7		16		44		43		110	
PUNTAJE	0,000		0,182		0,816		3,388		4,429		0,882	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		6,36		14,55		40,00		39,09		100	

FUENTE: Encuesta a Docentes

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE DOCENTES: 10

GRÁFICO 3: DESARROLLO EMOCIONAL



De acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a los docentes en relación al desarrollo emocional, el 39.09% de los docentes tienen una valoración de 5, lo que demuestra que siempre realizan su desempeño profesional con agrado y

profesionalismo. El 40% de los docentes presentan una valoración de 4, que significa Frecuentemente. El 15.55% posee una valoración de 3, o sea que algunas veces no realiza su labor con estabilidad emocional y el 6.36% de los docentes presentan una valoración de 2, que significa que rara vez. Por consiguiente presentan un puntaje de 0.882/1.13, con lo cual tiene un nivel de excelente en las relaciones con los miembros de la comunidad educativa. Como la puntuación lo demuestran los docentes tienen una actitud de agrado hacia sus labores cotidianas, tratando de superar los problemas con positivismo y profesionalismo.

ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (Datos tomados del instrumento, encuesta, para la autoevaluación de los docentes)

TABLA 4: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	1	10,0	3	30,0	6	60,0	10	100
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	8	80,0	2	20,0	10	100
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0,0	0	0,0	1	10,0	4	40,0	5	50,0	10	100
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	1	10,0	9	90,0	0	0,0	10	100
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	1	10,0	2	20,0	1	10,0	5	50,0	1	10,0	10	100
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	1	10,0	0	0,0	2	20,0	7	70,0	0	0,0	10	100
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0,0	1	10,0	2	20,0	7	70,0	0	0,0	10	100
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,0	0	0,0	1	10,0	6	60,0	3	30,0	10	100
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0,0	1	10,0	4	40,0	4	40,0	1	10,0	10	100

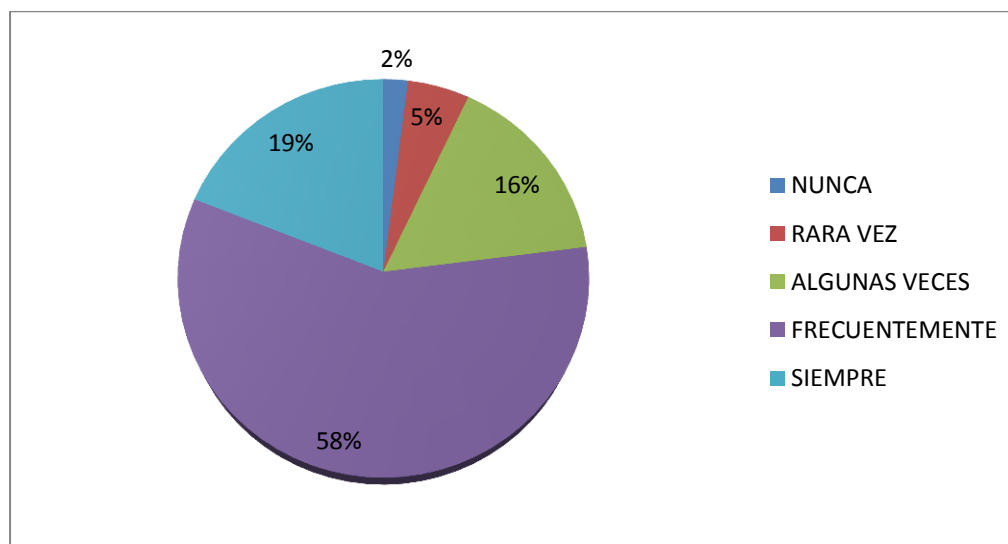
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante.	0	0,0	1	10,0	3	30,0	5	50,0	1	10,0	10	100
TOTAL	2		5		16		58		19		100	
PUNTAJE	0,000		0,130		0,816		4,466		1,957		0,737	
PUNTAJE PROMEDIO	2,00		5,00		16,00		58,00		19,00		100	

FUENTE: Encuesta a Docentes

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE DOCENTES: 10

GRÁFICO 4: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES



De las encuestas aplicadas a los docentes, en lo referente a la atención a estudiantes con necesidades especiales, el 19% tiene una calificación de 5, lo que significa que siempre están aplicando estrategias de enseñanza para que los estudiantes superen dificultades de aprendizaje, el 59% presenta una valoración de 4, lo cual indica que frecuentemente cumplen con su labor, el 16% tiene una valoración de 3, indicando que algunas veces se preocupan, el 5% con una valoración de 2, lo que significa rara vez y tan solo el 2% indica que nunca se preocupan por los estudiantes. Presentando un promedio de 0.737/1.03 puntos, obteniendo una calificación de Buena, siendo un indicador de que la institución se encuentra en un nivel intermedio de desempeño laboral.

La puntuación indica que a pesar de los esfuerzos de los docentes por ayudar a los estudiantes, les hace falta implementar proyectos de inclusión educativa para que superen los dificultados.

APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (Datos tomados del instrumento, encuesta, para la autoevaluación de los docentes)

TABLA 5: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

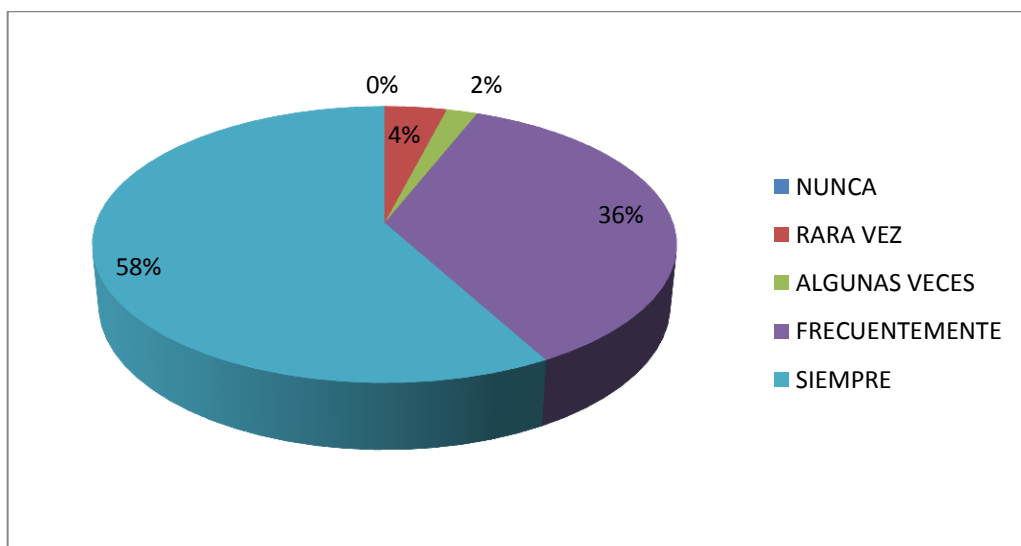
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0,0	2	20,0	1	10,0	3	30,0	4	40,0	10	100
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	30,0	7	70,0	10	100
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	40,0	6	60,0	10	100
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	8	80,0	2	20,0	10	100
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	50,0	5	50,0	10	100
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	30,0	7	70,0	10	100
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	30,0	7	70,0	10	100
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	10,0	9	90,0	10	100
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	20,0	8	80,0	10	100
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,0	2	20,0	1	10,0	4	40,0	3	30,0	10	100
TOTAL	0		4		2		36		58		100	
PUNTAJE	0,000		0,104		0,102		2,772		5,974		0,895	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		4,00		2,00		36,00		58,00		100	

FUENTE: Encuesta a Docentes

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE DOCENTES: 10

GRÁFICO 5: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS



Con respecto a la aplicación de normas y reglamentos, se puede apreciar que en la institución educativa el 58% obtiene una valoración de 5, o sea que cumplen con lo estipulado en la ley, con respecto a sus labores diarias. El 36% tiene una valoración de 4, significando frecuentemente. El 2% calificado con una valoración de 3, que representa algunas veces y con un 4% valorado con rara vez no cumplen con las normas y reglamentos. Obteniendo una puntuación de 0.985/1.03, lo cual demuestra que los docentes se esmeran en su desempeño profesional, con una calificación de nivel de Excelente.

A pesar de los esfuerzos de los docentes por cumplir con responsabilidad los reglamentos y las normas establecida, tal vez por imposición en la gran mayoría, se nota que aún existe negativismo al cumplimiento.

RELACIONES CON LA COMUNIDAD (Datos tomados del instrumento, encuesta, para la autoevaluación de los docentes)

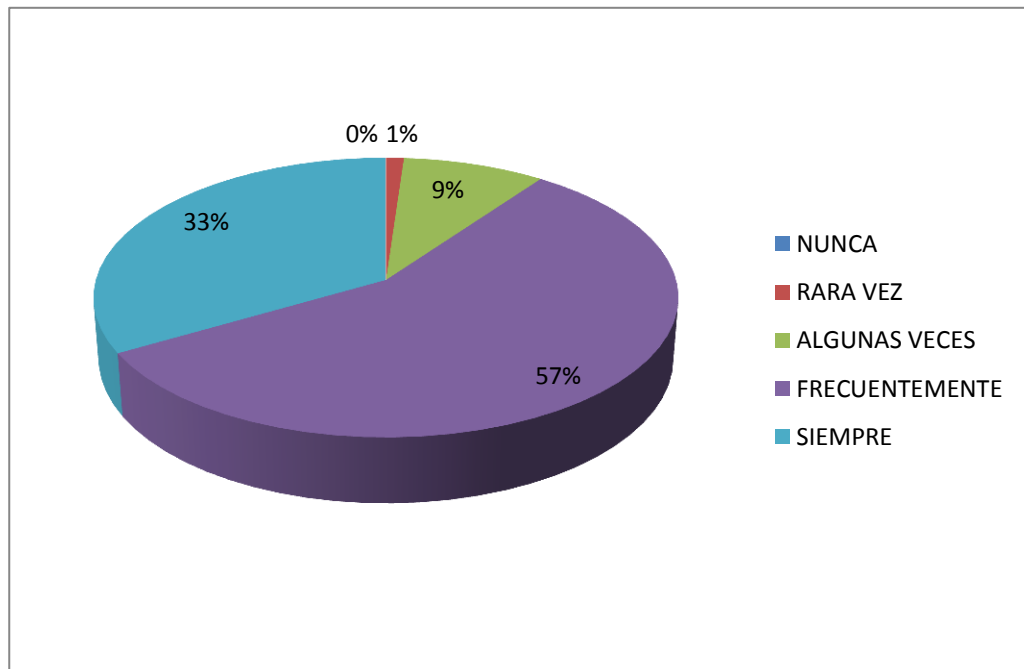
TABLA 6: RELACIONES CON LA COMUNIDAD

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	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	0,0	0	0,0	2	20,0	6	60,0	2	20,0	10	100
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,0	1	10,0	1	10,0	4	40,0	4	40,0	10	100
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extracurriculares.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	60,0	4	40,0	10	100
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	60,0	4	40,0	10	100
6.5. Comparo con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,0	0	0,0	4	40,0	4	40,0	2	20,0	10	100
6.6. Colaboro con la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	10	100,0	0	0,0	10	100
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0,0	0	0,0	1	10,0	4	40,0	5	50,0	10	100
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	60,0	4	40,0	10	100
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	50,0	5	50,0	10	100
TOTAL	0		1		8		51		30		90	
PUNTAJE	0,000		0,026		0,408		3,927		3,090		0,745	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		1,11		8,89		56,67		33,33		100	

FUENTE: Encuesta a Docentes

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE DOCENTES: 10

GRÁFICO 6: RELACIONES CON LA COMUNIDAD

Por los resultados obtenidos se aprecia que los docentes, con un 33.33% son valorados con 5, lo cual significa que siempre se vinculan con la comunidad por motivos profesionales. El 56.67% demuestra que frecuentemente se relacionan con la comunidad, con una valoración de 4. El 8.89% con una valoración de 3, que significa algunas veces. El 1.11% son valorados con 2, que significa que rara vez se relacionan con la comunidad, por consiguiente tienen un puntaje de 0.745/0.93, siendo un puntaje que representa las buenas relaciones de los docentes con la comunidad. Los docentes obtienen una calificación de Excelente.

Aparentemente las relaciones entre docentes y comunidad son buenas, por lo que hoy en día la situación en educación lo amerita, pero siempre existirá personas que critiquen más lo negativo que lo positivo.

CLIMA DE TRABAJO (Datos tomados del instrumento, encuesta, para la autoevaluación de los docentes)

TABLA 7: CLIMA DE TRABAJO

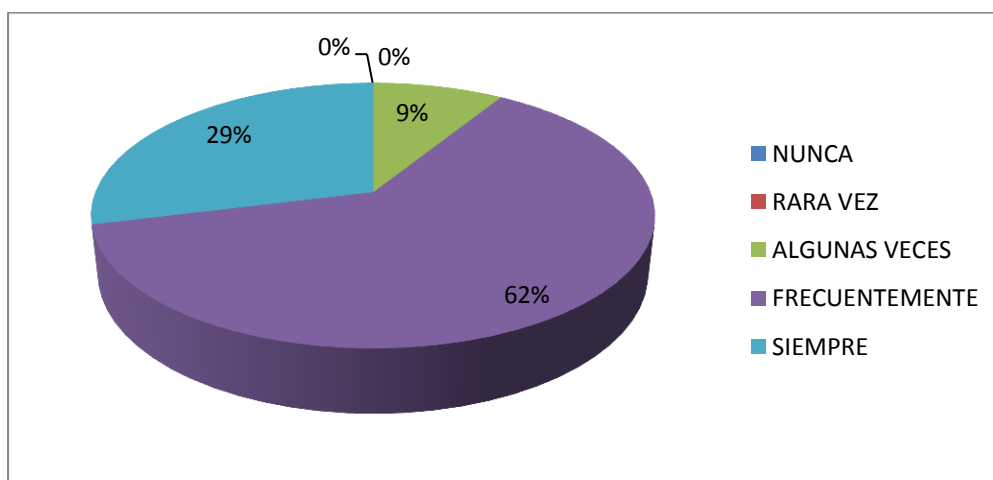
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 7. CLIMA DE TRABAJO	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0,0	0	0,0	4	40,0	5	50,0	1	10,0	10	100
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	9	90,0	1	10,0	10	100
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0,0	0	0,0	1	10,0	7	70,0	2	20,0	10	100
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0,0	0	0,0	2	20,0	5	50,0	3	30,0	10	100
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	9	90,0	1	10,0	10	100
7.6. Cumpló con los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	50,0	5	50,0	10	100
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0,0	0	0,0	1	10,0	5	50,0	4	40,0	10	100
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	50,0	5	50,0	10	100
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	60,0	4	40,0	10	100
TOTAL	0		0		8		56		26		90	
PUNTAJE	0,000		0,000		0,408		4,312		2,678		0,740	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		8,89		62,22		28,89		100	

FUENTE: Encuesta a Docentes

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE DOCENTES: 10

GRÁFICO 7: CLIMA DE TRABAJO



Con los datos obtenidos acerca del clima de trabajo de los docentes, nos indican que el 28% obtuvo una valoración de 5, que representa que siempre están predispuestos a buscar mejoras en su desempeño. El 62% son valorados con 4, significando frecuentemente. Tan solo el 9% son calificados con 3 que significa que algunas veces los docentes realizan actividades para mejorar sus actividades profesionales. A pesar de haber obtenido una calificación de excelente, como es de esperarse siempre por algún motivo o situación no existirá la comprensión, afectando entre las relaciones interpersonales y el clima de trabajo.

TABLA 8: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	10	100,0	0	0,0	10	100
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros del área.	0	0,0	0	0,0	1	10,0	5	50,0	4	40,0	10	100
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	10	100,0	10	100
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,0	0	0,0	1	10,0	7	70,0	2	20,0	10	100
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	60,0	4	40,0	10	100
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	8	80,0	2	20,0	10	100
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	60,0	4	40,0	10	100
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	8	80,0	2	20,0	10	100
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	10,0	9	90,0	10	100
TOTAL	0		0		2		51		37		90	
PUNTAJE	0,000		0,000		0,384		14,739		14,245		2,937	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		2,22		56,67		41,11		100	

FUENTE: Encuesta a Docentes

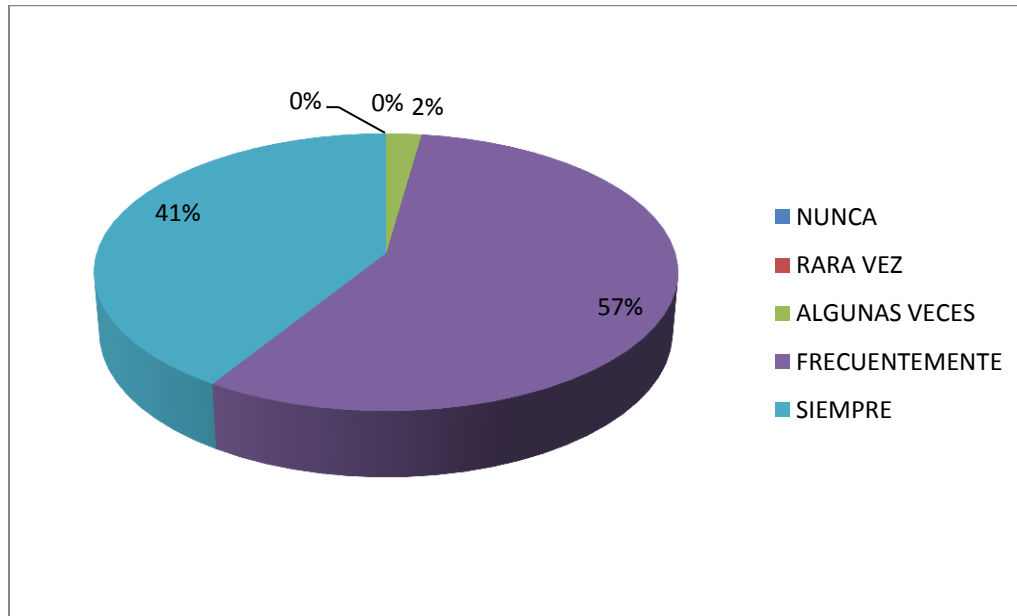
ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE DOCENTES: 10

5.1.2 COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES:

DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (Datos tomados del instrumento, encuesta, para la Coevaluación de los docentes)

GRÁFICO 8: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS



En lo referente al desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, el 41.11% de los docentes son valorados con 5, lo que indica que siempre están aplicando recursos didácticos en la labor profesional. El 57% es valorado con 4 que significa que frecuentemente desarrollan habilidades pedagógicas. Un porcentaje mínimo de 2% no desarrollan las mencionadas prácticas pedagógicas. Siendo su puntaje general de 2.937/3.46, considerando como significativo el puntaje, con una calificación de excelente. Como se puede apreciar los resultados en la tabla son positivos, ya que entre colegas consideran tener pocas deficiencias en la didáctico y pedagógico que pueden ser superables.

CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (Datos tomados del instrumento, encuesta, para la Coevaluación de los docentes)

TABLA 9: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGALAMENTOS

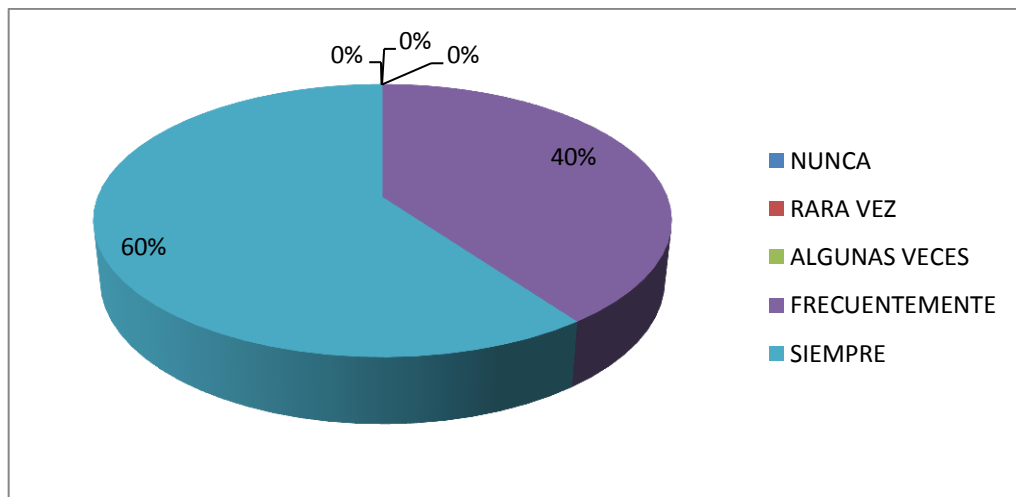
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	20,0	8	80,0	10	100
2.2. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	50,0	5	50,0	10	100
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o Quimestre.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	40,0	6	60,0	10	100
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	50,0	5	50,0	10	100
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	40,0	6	60,0	10	100
TOTAL	0		0		0		20		30		5	
PUNTAJE	0,000		0,000		0,000		5,780		11,550		17,330	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		0,00		400,00		600,00		1000	

FUENTE: Encuesta a Docentes

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE DOCENTES: 10

GRÁFICO 9: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS



De acuerdo a los resultados obtenidos en la coevaluación aplicada, el 60% de docentes son valorados con 5, demostrando que siempre cumplen con normas y reglamentos en la institución. El 40% es calificado con 4, que significa que frecuentemente están acatando las disposiciones. Con un puntaje general de 1.733/1.92, obteniendo la destacada calificación de excelente. Así mismo los compañeros consideran que existen pequeñas falencias, que con el tiempo y la predisposición serán superadas.

DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (Datos tomados del instrumento, encuesta, para la Coevaluación de los docentes)

TABLA 10: Disposición al Cambio en Educación

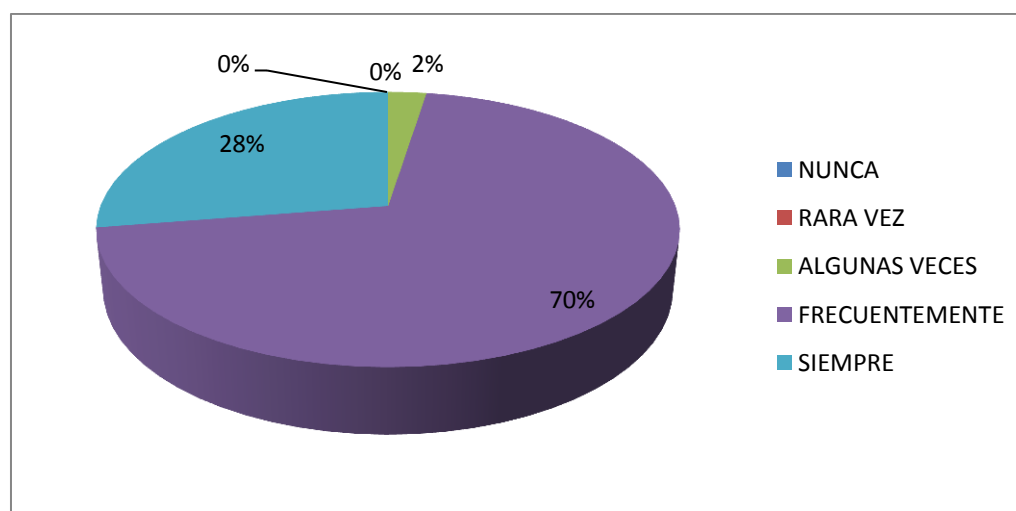
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	40,0	6	60,0	10	100
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	50,0	5	50,0	10	100
3.3. Colabora con la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	10	100,0	0	0,0	10	100
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0,0	0	0,0	1	10,0	9	90,0	0	0,0	10	100
TOTAL	0		0		1		28		11		40	
PUNTAJE	0,000		0,000		0,192		8,092		4,235		1,252	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		2,50		70,00		27,50		100	

FUENTE: Encuesta a Docentes

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE DOCENTES: 10

GRÁFICO 10: DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN LA EDUCACIÓN



El 28% de docentes reciben la calificación de 5, lo que quiere decir que siempre están predispuestos al cambio para mejorar la educación. El 70% es valorado con 4, significando que frecuentemente están abiertos al cambio. En tanto que el 2.5%, colaboran poco para un verdadero cambio en la educación. De acuerdo a lo expuesto tienen un puntaje de 1.252/1.54, ubicándose en una calificación de excelente, lo cual demuestra una mejora en la educación. Como es natural todo cambio conlleva malestar y un proceso hasta asimilar, motivo por el cual consideran los docentes que no alcanzan el porcentaje deseado.

DESARROLLO EMOCIONAL (Datos tomados del instrumento, encuesta, para la Coevaluación de los docentes)

TABLA 11: DESARROLLO EMOCIONAL

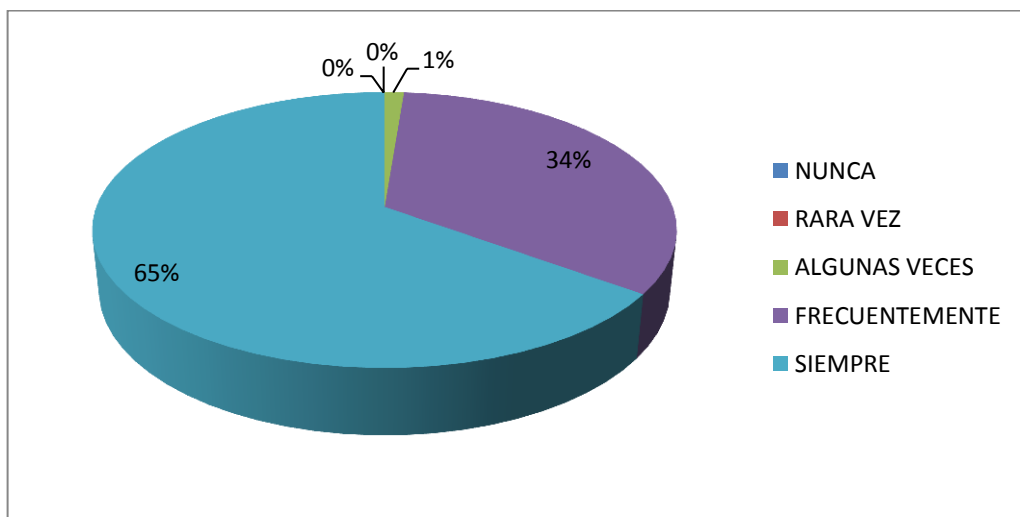
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. DESARROLLO EMOCIONAL	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	10,0	9	90,0	10	100
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	10	100,0	10	100
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	10,0	9	90,0	10	100
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	10,0	9	90,0	10	100
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	60,0	4	40,0	10	100
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	10	100,0	0	0,0	10	100
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0,0	0	0,0	1	10,0	5	50,0	4	40,0	10	100
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	30,0	7	70,0	10	100
TOTAL	0		0		1		27		52		80	
PUNTAJE	0,000		0,000		0,192		7,803		20,020		2,802	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		1,25		33,75		65,00		100	

FUENTE: Encuesta a Docentes

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE DOCENTES: 10

GRÁFICO 11: DESARROLLO EMOCIONAL



Con respecto al desarrollo emocional, un 65% tiene una valoración de 5, demostrando que siempre tienen un buen trato para la comunidad educativa, el 34% es calificado con 4, o sea, frecuentemente propician el desarrollo emocional y tan solo el 1% tienen 3, que significa que practican poco las buenas relaciones. Puntaje General: 2.802/3.08, lo cual les ubica en un importante nivel de desarrollo emocional, ya que existe la predisposición en el aspecto anímico y emocional.

5.1.2. EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR

SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (Datos tomados del instrumento, encuesta, para la Evaluación de los docentes por parte del Director o Rector)

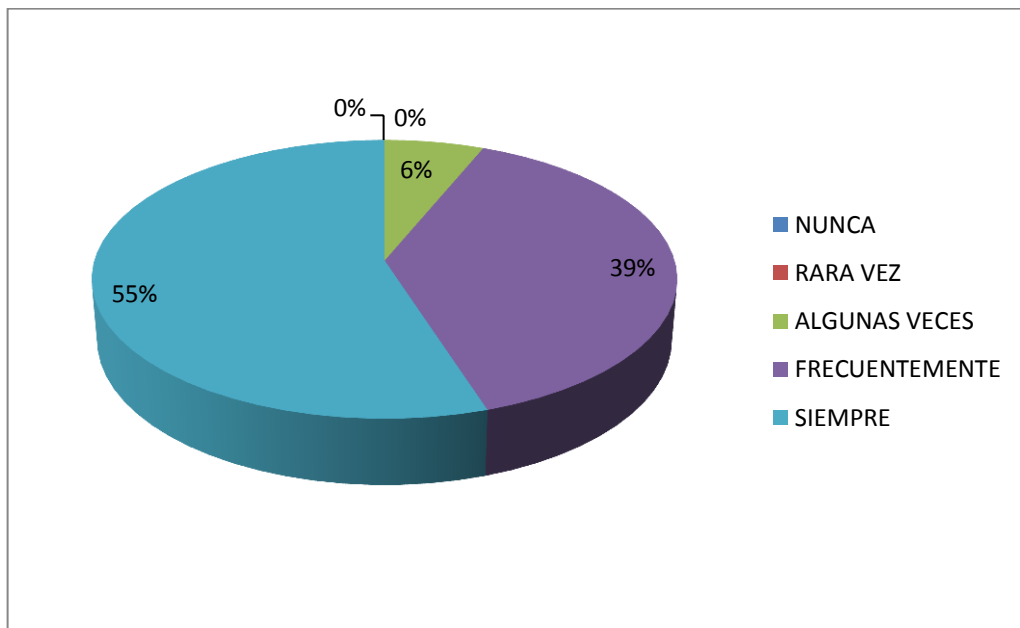
TABLA 12: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones, y criterios de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	2	20,0	4	40,0	4	40,0	10	100
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	60,0	4	40,0	10	100
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes	0	0,0	0	0,0	2	20,0	2	20,0	6	60,0	10	100
1.4. Propicia el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	30,0	7	70,0	10	100
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecúa al contexto de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	60,0	4	40,0	10	100
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	1	10,0	4	40,0	5	50,0	10	100
1.7. Reajusta la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	60,0	4	40,0	10	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	10	100,0	10	100
TOTAL	0		0		5		31		44		80	
PUNTAJE	0,000		0,000		0,740		6,851		12,980		2,057	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		6,25		38,75		55,00		100	

FUENTE: Encuesta a Docentes

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE DOCENTES: 10

GRÁFICO 12: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

En lo referente a la sociabilidad pedagógica, el 55% tiene una valoración de 5, lo que significa que los docentes siempre buscan estrategias para cubrir las necesidades de sus estudiantes. El 39% es valorado con 4, indicándonos que frecuentemente los docentes buscan maneras de mejorar la sociabilidad y el 6% tiene una valoración de 3 que demuestra que algunas veces cumplen con la sociabilidad pedagógica. Teniendo un puntaje general de 2.057/2.35, que equivale a una calificación excelente, que a criterio del rector existe una sociabilidad normal entre docentes, con situaciones llevaderas sin trascendencia.

ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (Datos tomados del instrumento, encuesta, para la Evaluación de los docentes por parte del Director o Rector)

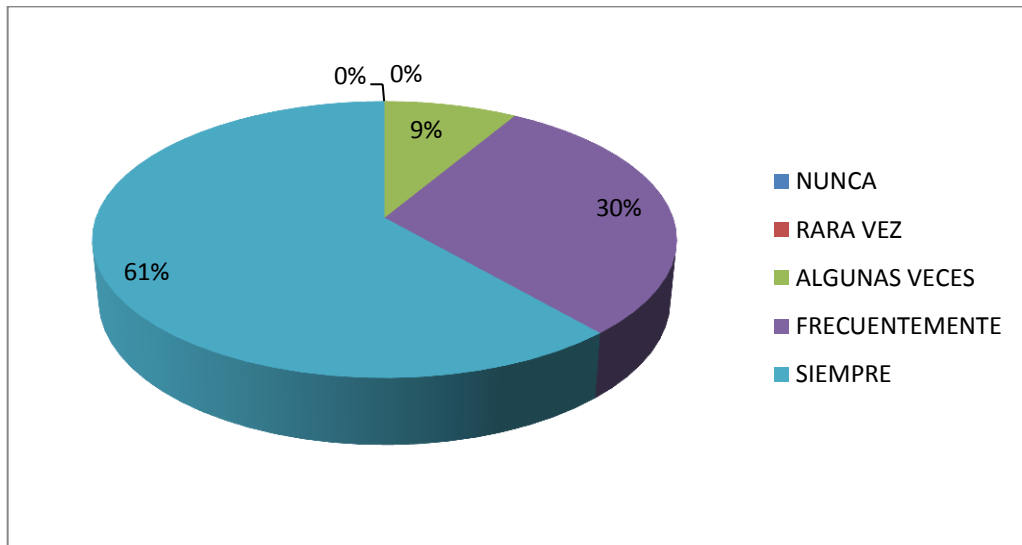
TABLA 13: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	20,0	8	80,0	10	100
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	20,0	8	80,0	10	100
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	20,0	8	80,0	10	100
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	4	40,0	4	40,0	2	20,0	10	100
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de clase.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	50,0	5	50,0	10	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.	0	0,0	0	0,0	2	20,0	5	50,0	3	30,0	10	100
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiere.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	10,0	9	90,0	10	100
TOTAL	0		0		6		21		43		70	
PUNTAJE	0,000		0,000		0,888		4,641		12,685		1,821	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		8,57		30,00		61,43		100	

FUENTE: Encuesta a Docentes

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE DOCENTES: 10

GRÁFICO 13: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

Con respecto a la atención a estudiantes con necesidades especiales, el 61% tiene una valoración de 5, significando que los docentes siempre realizan un trabajo enfocado hacia el respeto a las personas con diferencias. El 30% es valorado con 4, indicándonos que los docentes buscan frecuentemente maneras de mejorar el respeto y el trato con equidad y el 9% tiene una valoración de 3, que demuestran que algunas veces orientan a los estudiantes al respeto y consideración. Teniendo un puntaje general de 1.821/2.06 que equivale a una calificación de excelente, demostrando que los docentes promueven un trato igualitario y que cumplen con la inclusión educativa y que para ciertos casos especiales piden ayuda profesional.

HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (Datos tomados del instrumento, encuesta, para la Evaluación de los docentes por parte del Director o Rector)

TABLA 14: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	Valoración										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	60,0	4	40,0	10	100
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional	0	0,0	0	0,0	2	20,0	7	70,0	1	10,0	10	100
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme lo solicita la autoridad respectiva	0	0,0	0	0,0	0	0,0	7	70,0	3	30,0	10	100
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades	0	0,0	0	0,0	2	20,0	7	70,0	1	10,0	10	100
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	60,0	4	40,0	10	100
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	50,0	5	50,0	10	100

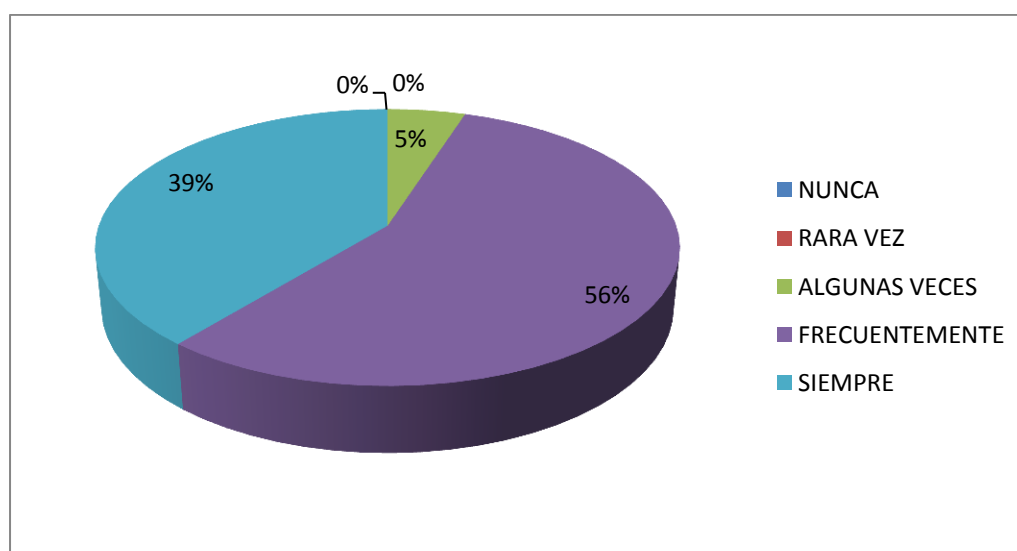
objetivos de la asignatura.												
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	40,0	6	60,0	10	100
3.8. Entrega a los estudiantes los trabajos y pruebas calificados a tiempo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	40,0	6	60,0	10	100
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,0	0	0,0	1	10,0	5	50,0	4	40,0	10	100
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentan en la vida diaria.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	50,0	5	50,0	10	100
TOTAL	0	0	0	0	5	56	39	100	39	100	100	100
PUNTAJE	0,000	0,000	0,740	12,376	11,505	2,462						
PUNTAJE PROMEDIO	0,00	0,00	5,00	56,00	39,00	100						

FUENTE: Encuesta a Docentes

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE DOCENTES: 10

GRÁFICO 14: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS



Una vez obtenidos los resultados de la evaluación a los docentes sobre habilidades pedagógicas y didácticas, el 39% presenta una valoración de 5, significando que siempre están actualizando sus conocimientos, empleando la tecnología con sus estudiantes. El 56% es valorado con 4, lo que significa que frecuentemente los docentes realizan su trabajo con eficiencia y tan solo el 5% tiene una valoración de 3 que demuestra que algunas veces no desarrollan habilidades pedagógicas didácticas a favor de los estudiantes. Teniendo 2.462/2.94 puntos obteniendo una calificación excelente.

Lo cual demuestra que los docentes se preocupan por capacitarse para mejorar la práctica docente, esforzándose al máximo para dar lo mejor de cada uno consiguiendo los resultados obtenidos.

APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (Datos tomados del instrumento, encuesta, para la Evaluación de los docentes por parte del Director o Rector)

TABLA 15: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

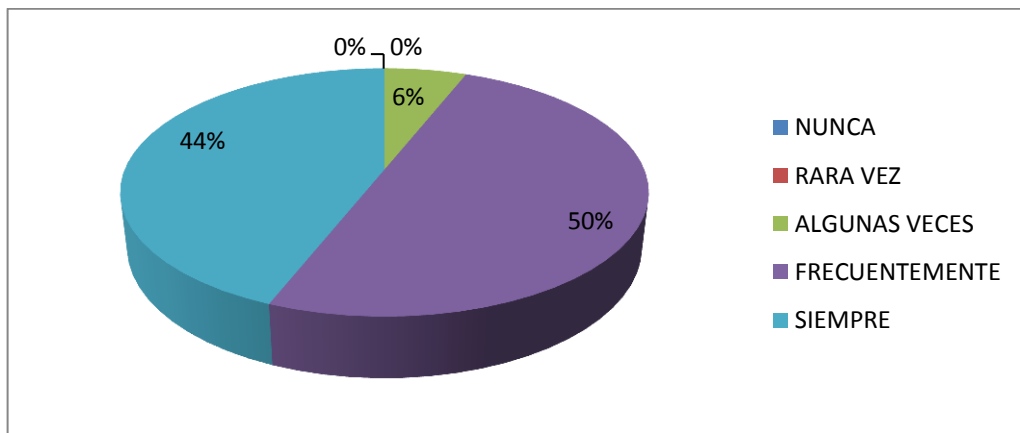
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	8	80,0	2	20,0	10	100
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	60,0	4	40,0	10	100
4.3. Sitúa los conflictos que se dan, en el terreno profesional.	0	0,0	0	0,0	1	10,0	3	30,0	6	60,0	10	100
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0,0	0	0,0	2	20,0	2	20,0	6	60,0	10	100
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	60,0	4	40,0	10	100
TOTAL	0		0		3		25		22		50	
PUNTAJE	0,000		0,000		0,444		5,525		6,490		1,246	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		6,00		50,00		44,00		100	

FUENTE: Encuesta a Docentes

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE DOCENTES: 10

GRÁFICO 15: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS



En lo referente al cumplimiento de normas y reglamentos en la Institución Educativa, el 44% presenta una valoración de 5, significando que los docentes siempre cumplen con los reglamentos en su práctica profesional. El 50% es valorado con 4, lo que significa que los docentes frecuentemente realizan actividades asignadas en su trabajo con eficiencia y tan solo el 6% tiene una valoración de 3, que demuestra que algunas veces no cumplen a cabalidad con las normas y reglamentos. Por consiguiente, tienen 1.246/1.47 puntos, obteniendo una calificación excelente. De conformidad con los resultados los docentes cumplen con las leyes y reglamentos propuestos.

RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (Datos tomados del instrumento, encuesta, para la Evaluación de los docentes por parte del Director o Rector)

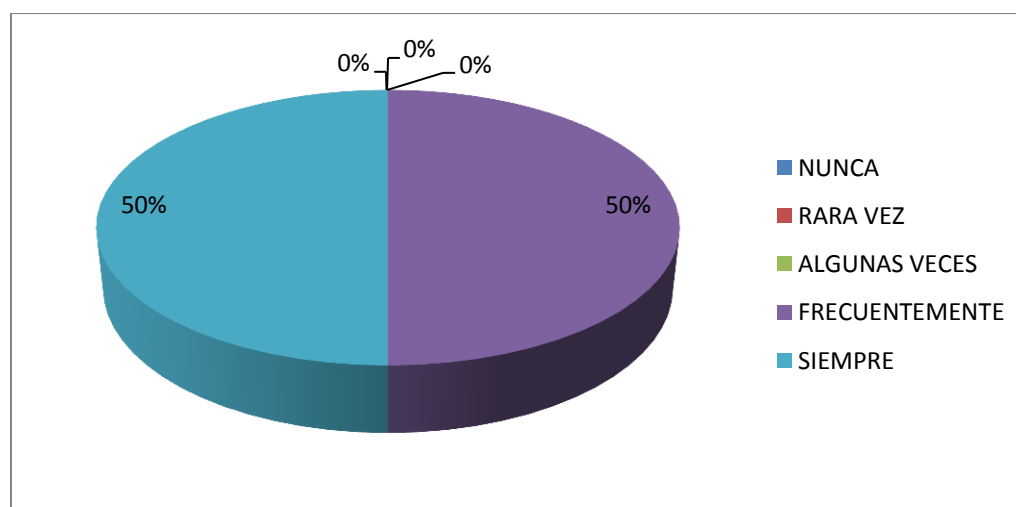
TABLA 16: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

DIMENSIÓN QUE S: Aplicación de normas y reglamentos E EVALÚA: 5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	60,0	4	40,0	10	100
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	40,0	6	60,0	10	100
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	40,0	6	60,0	10	100
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	60,0	4	40,0	10	100
TOTAL	0		0		0		20		20		40	
PUNTAJE	0,000		0,000		0,000		4,420		5,900		1,032	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		0,00		50,00		50,00		100	

FUENTE: Encuesta a Docentes

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

GRÁFICO 16: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD



Con respecto a este tema, el 50% es calificado con una valoración de 5, lo que significa que siempre los docentes están inmersos en las actividades de la comunidad, relacionadas con el ámbito profesional. El 50% es valorado con 4, dando a entender que los docentes frecuentemente realizan actividades tendientes a la integración socio cultural en la comunidad. Por consiguiente, tienen un puntaje de 1.032/1.18 puntos, consiguiendo una calificación excelente.

La información obtenida a juicio de las encuestadas evidencias que existen relaciones favorables entre comunidad y docentes, siendo positivo para la institución educativa.

**5.1.3. 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)**

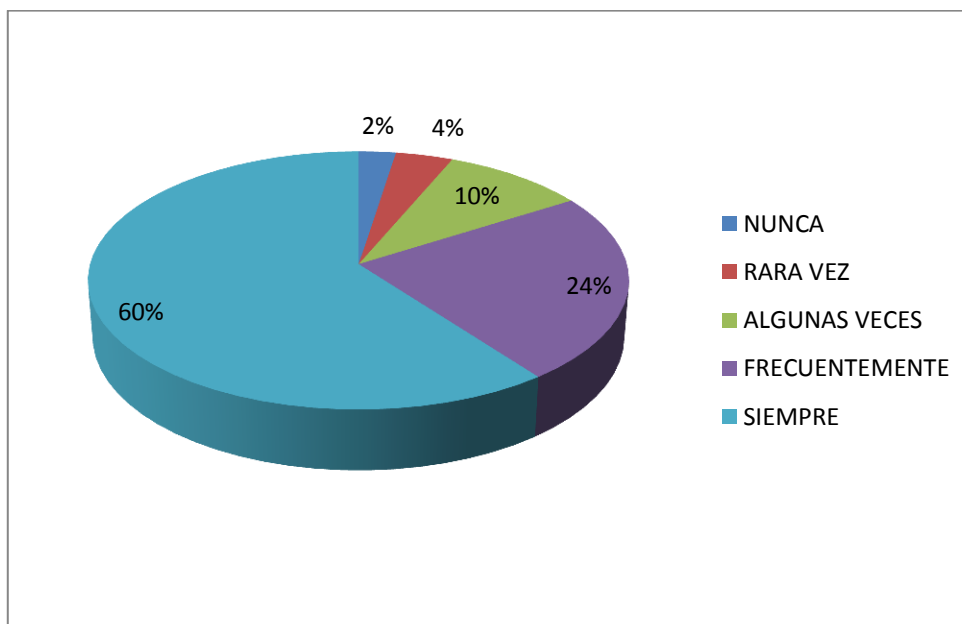
TABLA 17: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	4	2,9	6	4,3	19	13,8	29	21,0	80	58,0	138	100
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	0,0	8	5,8	13	9,4	35	25,4	82	59,4	138	100
1.3. Explica la relación que existe entre los diversos temas o contenidos señalados.	2	1,4	2	1,4	19	13,8	40	29,0	75	54,3	138	100
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	2	1,4	9	6,5	17	12,3	37	26,8	73	52,9	138	100
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	3	2,2	12	8,7	19	13,8	33	23,9	71	51,4	138	100
1.6. Adecúa los temas a los intereses de los estudiantes.	1	0,7	6	4,3	21	15,2	31	22,5	79	57,2	138	100
1.7. Utiliza las tecnologías de comunicación e información para sus clases.	26	18,8	9	6,5	19	13,8	33	23,9	51	37,0	138	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades:												
1.8.1 Analizar.	2	1,4	4	2,9	12	8,7	35	25,4	85	61,6	138	100
1.8.2. Sintetizar.	7	5,1	7	5,1	19	13,8	51	37,0	54	39,1	138	100
1.8.3. Reflexionar.	0	0,0	6	4,3	9	6,5	29	21,0	94	68,1	138	100
1.8.4. Observar.	1	0,7	0	0,0	11	8,0	29	21,0	97	70,3	138	100
1.8.5. Descubrir.	2	1,4	7	5,1	7	5,1	37	26,8	85	61,6	138	100
1.8.6. Redactar con claridad.	2	1,4	0	0,0	6	4,3	25	18,1	105	76,1	138	100
1.8.7. Escribir correctamente.	0	0,0	2	1,4	6	4,3	20	14,5	110	79,7	138	100
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	0,0	2	1,4	3	2,2	26	18,8	107	77,5	138	100
TOTAL	52		80		200		490		1248		2070	
PUNTAJE	0,000		13,680		68,600		251,860		856,128		8,625	
PUNTAJE PROMEDIO	2,51		3,86		9,66		23,67		60,29		100	

FUENTE: Encuesta a Estudiantes

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE ESTUDIANTES: 138

GRÁFICO 17: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

Los resultados de la pregunta Habilidades Pedagógicas nos demuestran que el 60% de los docentes, son calificados con 5, lo que significa que siempre están aplicando estrategias y técnicas para mejorar los procesos de enseñanza – aprendizaje. El 24% es valorado con 4, dando a entender que frecuentemente los docentes están innovando sus conocimientos, el 10% tienen una valoración de 3, significando que algunas veces los docentes desarrollan habilidades pedagógicas y didácticas, el 4% con una valoración de 2 demuestra que rara vez los docentes no buscan estrategias innovadoras para los aprendizajes y el 2% es valorado con 1, comprobándose que los docentes nunca preparan sus clases en función de los estudiantes. Como consecuencia tienen un puntaje de 8.625/10.97, resultado importante para mejorar la calidad educativa.

A pesar que presentan los docentes es esta dimensión un nivel excelente, modestamente consideran que existen falencias en sus prácticas pedagógicas y didácticas, pero que son superables para que los estudiantes adquieran mejores aprendizajes.

HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (Datos tomados del instrumento, encuesta, para la Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes)

TABLA 18: HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

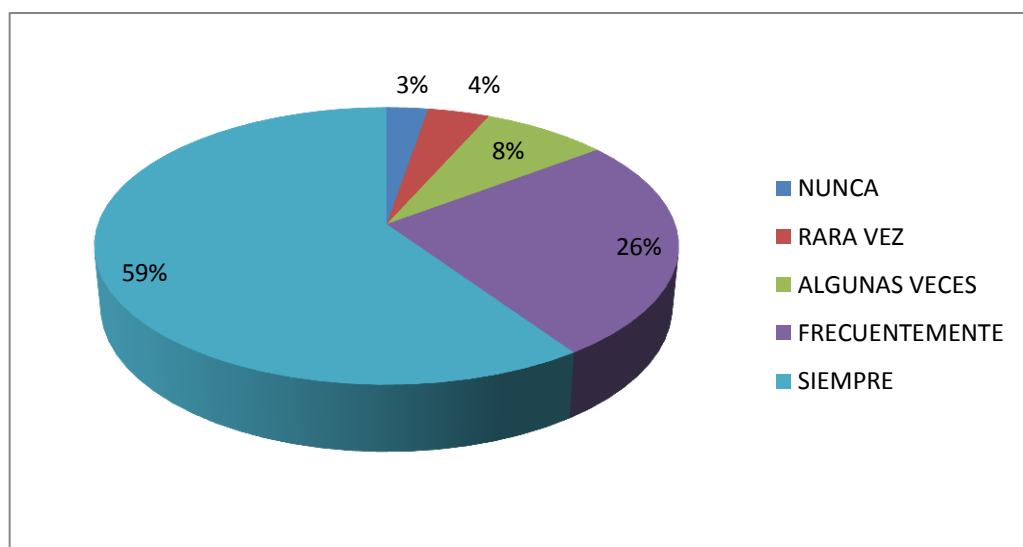
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	0,0	4	2,9	9	6,5	24	17,4	101	73,2	138	100
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	1	0,7	1	0,7	3	2,2	23	16,7	110	79,7	138	100
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	1	0,7	6	4,3	9	6,5	39	28,3	83	60,1	138	100
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	2	1,4	5	3,6	10	7,2	36	26,1	85	61,6	138	100
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	10	7,2	12	8,7	18	13,0	42	30,4	56	40,6	138	100
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	8	5,8	5	3,6	18	13,0	49	35,5	58	42,0	138	100
TOTAL	22		33		67		213		493		828	
PUNTAJE	0,000		5,643		22,981		109,482		338,198		3,451	
PUNTAJE PROMEDIO	2,66		3,99		8,09		25,72		59,54		100	

FUENTE: Encuesta a Estudiantes

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE ESTUDIANTES: 138

GRÁFICO 18: HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA



Con respecto a las habilidades pedagógicas, el 59% de los docentes, presentan una valoración de 5, significando que siempre los docentes, antes de impartir sus clases, realizan los prerrequisitos, que son la base fundamental para un aprendizaje significativo. El 26% presentan una valoración de 4, que demuestra que los docentes frecuentemente se preocupan de que sus alumnos adquieran conocimientos, el 8% tienen una valoración de 3, significando que algunas veces los docentes ponen en práctica didácticas adecuadas, el 4% con una valoración de 2, demuestra que rara vez los docentes consideran las necesidades de aprendizaje y solo el 3% que es valorado con 1, evidencia que nunca se ocupan de que los estudiantes tengan un verdadero aprendizaje. Como consecuencia, tienen un puntaje de 3.451/4.12, con una calificación de excelente.

De igual manera en esta dimensión se evidencia que los docentes deben mejorar algunos puntos débiles que repercuten para la buena o mala calidad educativa.

ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (Datos tomados del instrumento, encuesta, para la Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes)

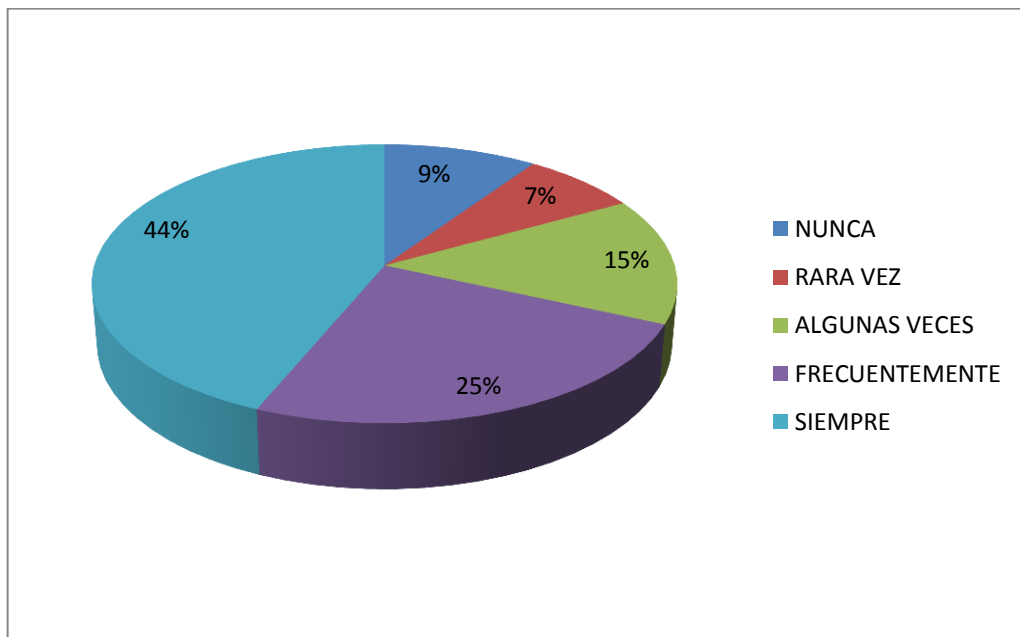
TABLA 19: ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	15	10,9	8	5,8	15	10,9	34	24,6	66	47,8	138	100
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	15	10,9	13	9,4	37	26,8	35	25,4	38	27,5	138	100
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	17	12,3	15	10,9	21	15,2	29	21,0	56	40,6	138	100
3.4. Envía tareas extras a la casa.	11	8,0	10	7,2	19	13,8	31	22,5	67	48,6	138	100
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	16	11,6	12	8,7	19	13,8	35	25,4	56	40,6	138	100
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	13	9,4	7	5,1	13	9,4	38	27,5	67	48,6	138	100
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.	6	4,3	6	4,3	18	13,0	36	26,1	72	52,2	138	100
TOTAL	93		71		142		238		422		966	
PUNTAJE	0,000		12,141		48,706		122,332		289,492		3,425	
PUNTAJE PROMEDIO	9,63		7,35		14,70		24,64		43,69		100	

FUENTE: Encuesta a Estudiantes

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE ESTUDIANTES: 138

GRÁFICO 19: ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

El 44% de los docentes son calificados con 5, quienes están siempre preocupados por las necesidades individuales de sus estudiantes. El 25% que representan una valoración de 4, lo que demuestra que frecuentemente los docentes promueven recuperaciones pedagógicas con estudiantes que lo requieren, el 15% tienen una valoración de 3, significando que algunas veces los docentes demuestran interés por los estudiantes que presentan dificultades, el 7% con una valoración de 2, rara vez los docentes se preocupan por sus estudiantes y el 9% que es valorado con 1 evidencia que nunca valoran las necesidades de aprendizaje. Con un puntaje de 3.425/4.8 dando una calificación de excelente, lo cual es un indicador de que en la institución los docentes están mejorando la calidad educativa.

A considerar por los resultados los docentes presentan un cierto grado de descuido hacia los estudiantes con necesidades individuales, lo cual a la larga se verá reflejado en un bajo nivel académico y en el prestigio de los actores educativos.

RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES (Datos tomados del instrumento, encuesta, para la Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes)

TABLA 20: RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES

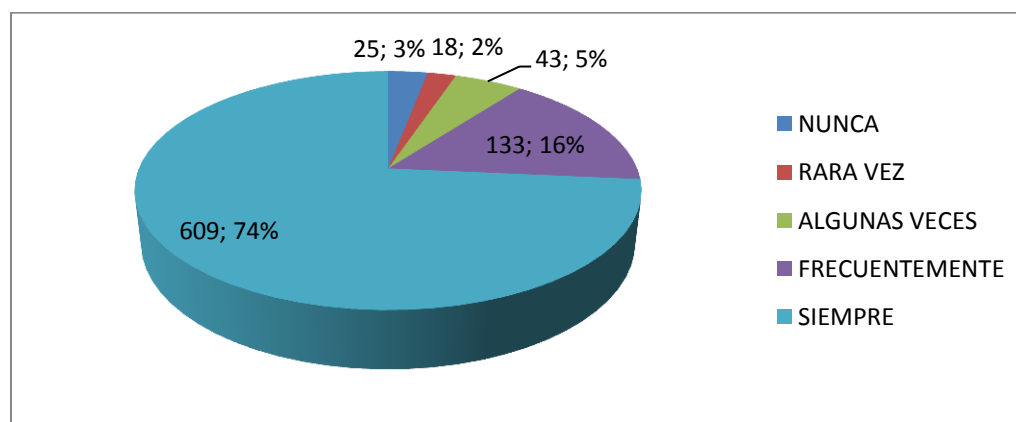
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	1	0,7	1	0,7	9	6,5	11	8,0	116	84,1	138	100
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	15	10,9	4	2,9	6	4,3	22	15,9	91	65,9	138	100
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	2	1,4	6	4,3	4	2,9	23	16,7	103	74,6	138	100
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,0	2	1,4	12	8,7	31	22,5	93	67,4	138	100
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.	5	3,6	4	2,9	7	5,1	31	22,5	91	65,9	138	100
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	2	1,4	1	0,7	5	3,6	15	10,9	115	83,3	138	100
TOTAL	25		18		43		133		609		828	
PUNTAJE	0,000		3,078		14,749		68,362		417,774		3,652	
PUNTAJE PROMEDIO	3,02		2,17		5,19		16,06		73,55		100	

FUENTE: Encuesta a Estudiantes

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE ESTUDIANTES: 138

GRÁFICO 20: RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES



Con respecto a la relación con los estudiantes, el 73.55% de los docentes, que equivale a 5, están preocupados siempre por cultivar hábitos, valores para el respeto hacia los demás. El 16% representa una valoración de 4, que significa frecuentemente. El 5.19% tienen una valoración de 3, significando que algunas veces, el 2.17% con una valoración de 2 rara vez y el 3.02% que es valorado con nunca. Con un puntaje de 3.652/4.11, dando una calificación de excelente para propiciar el anhelado buen vivir.

Las relaciones existentes entre comunidad educativa no siempre pueden ser las mejores, pero los docentes dan lo mejor de sí para que exista un buen clima de trabajo.

5.1.4. EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (Datos tomados del instrumento, encuesta, para la Evaluación de los docentes por parte de los Padres de Familia)

TABLA 2: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

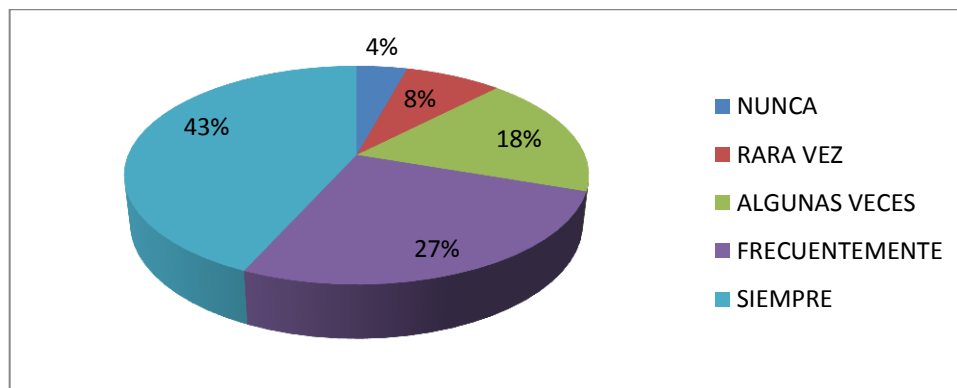
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	Valoración										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	6	6,9	6	6,9	15	17,2	11	12,6	49	56,3	87	100
1.2. Colabora con el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	2	2,3	8	9,2	17	19,5	33	37,9	27	31,0	87	100
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	3	3,4	7	8,0	15	17,2	25	28,7	37	42,5	87	100
TOTAL	11		21		47		69		113		261	
PUNTAJE	0,000		4,431		19,787		43,608		95,259		1,875	
PUNTAJE PROMEDIO	4,21		8,05		18,01		26,44		43,30		100	

FUENTE: Encuesta a Padres de Familia

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE PADRES DE FAMILIA: 87

GRÁFICO 21: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD



El 43% que equivale a 5 están preocupados siempre por considerar las opiniones y sugerencias de los padres de familia en las actividades de la comunidad, el 27% que representa una valoración de 4, significa que frecuentemente los docentes contribuyen a las necesidades comunitarias, el 18% tienen una valoración de 3, significando que algunas veces participan decididamente en la comunidad, el 8% con una valoración de 2 rara vez tienen intenciones de trabajar en pro de la comunidad y el 4% que es valorado que nunca se involucran en la comunidad. Con un puntaje de 1.875/2.53, dando una calificación B, equivalente a Buena.

A criterio de los padres de familia manifiestan que no existe esa deseada relación con los educadores, lo cual es alarmante para la institución al no existir la buena comunicación.

NORMAS Y REGLAMENTOS (Datos tomados del instrumento, encuesta, para la Evaluación de los docentes por parte de los Padres de Familia)

TABLA 22: NORMAS Y REGLAMENTOS

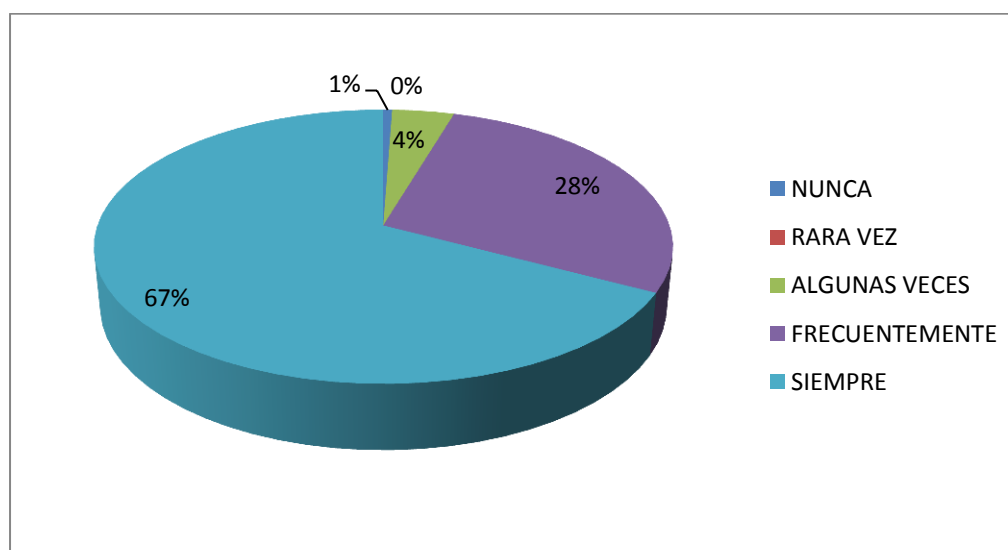
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. NORMAS Y REGLAMENTOS	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	0,0	0	0,0	1	1,1	15	17,2	71	81,6	87	100
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0,0	0	0,0	2	2,3	18	20,7	67	77,0	87	100
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	2	2,3	0	0,0	2	2,3	26	29,9	57	65,5	87	100
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	0,0	0	0,0	9	10,3	39	44,8	39	44,8	87	100
TOTAL	2		0		14		98		234		348	
PUNTAJE	0,000		0,000		5,894		61,936		197,262		3,047	
PUNTAJE PROMEDIO	0,57		0,00		4,02		28,16		67,24		100	

FUENTE: Encuesta a Padres de Familia

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE PADRES DE FAMILIA: 87

GRÁFICO 22: NORMAS Y REGLAMENTOS



En cuanto a normas y reglamentos, el 67% que equivale a 5, están preocupados siempre por cumplir con estas normas, el 28% que representa a una valoración de 4 que significa que frecuentemente los docentes realizan su mejor desempeño profesional, el 4% tienen una valoración de 3, significando que solo algunas veces están dispuestos a cumplir. Con un porcentaje de 3.047/3.37 dando una calificación de A.

Desde la perspectiva de los padres de familia consideran que los docentes ahora si cumplen con ley y las disposiciones impuestas por el ministerio de educación, tal vez sea por temor a las denuncias y sanciones e incluso a quedarse sin su trabajo, siendo favorable para el sistema educativo.

SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (Datos tomados del instrumento, encuesta, para la Evaluación de los docentes por parte de los Padres de Familia)

TABLA 23: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

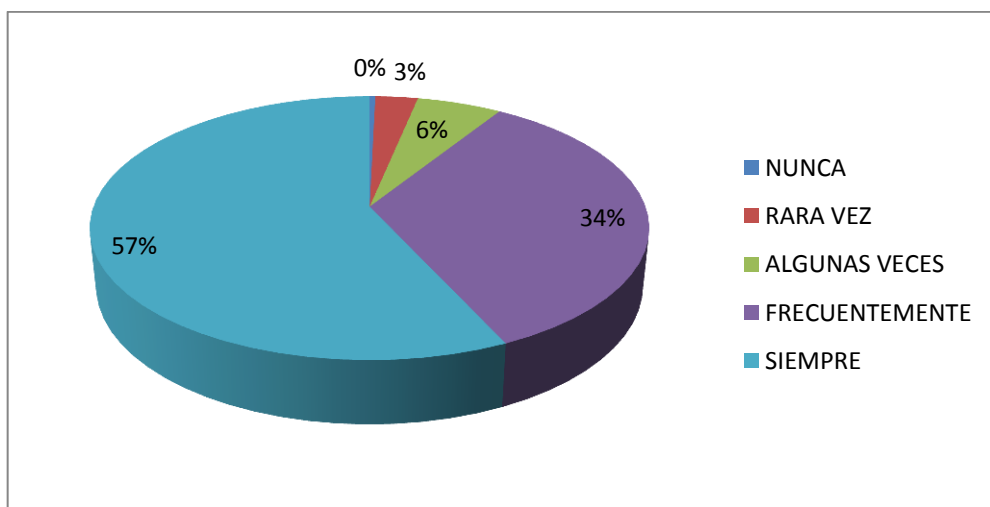
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía o respeto.	0	0,0	0	0,0	1	1,1	14	16,1	72	82,8	87	100
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	1	1,1	1	1,1	6	6,9	36	41,4	43	49,4	87	100
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0,0	2	2,3	8	9,2	25	28,7	52	59,8	87	100
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	0,0	0	0,0	9	10,3	36	41,4	42	48,3	87	100
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	0,0	8	9,2	4	4,6	37	42,5	38	43,7	87	100
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	1	1,1	4	4,6	2	2,3	30	34,5	50	57,5	87	100
TOTAL	2		15		30		178		297		522	
PUNTAJE	0,000		3,165		12,630		112,496		250,371		4,352	
PUNTAJE PROMEDIO	0,38		2,87		5,75		34,10		56,90		100	

FUENTE: Encuesta a Padres de Familia

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE PADRES DE FAMILIA: 87

GRÁFICO 23: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA



El 50% que equivale a 5, están preocupados siempre por el bienestar de los estudiantes, el 34% que representa una valoración de 4, que significa que frecuentemente los docentes tratan de manera cortés a sus estudiantes, el 6% tienen una valoración de 3, que significa que solo algunas veces existe una real preocupación hacia sus estudiantes y el 3% con un valor de 2, significa que rara vez se interesan por los estudiantes. Con un puntaje de 4.352/5.05, con una calificación de excelente.

Según la opinión de los padres de familia los docentes constantemente están motivando a los estudiantes en determinados aspectos, lo cual es buena para que se dé la tan anhelada educación de calidad y calidez.

ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (Datos tomados del instrumento, encuesta, para la Evaluación de los docentes por parte de los Padres de Familia)

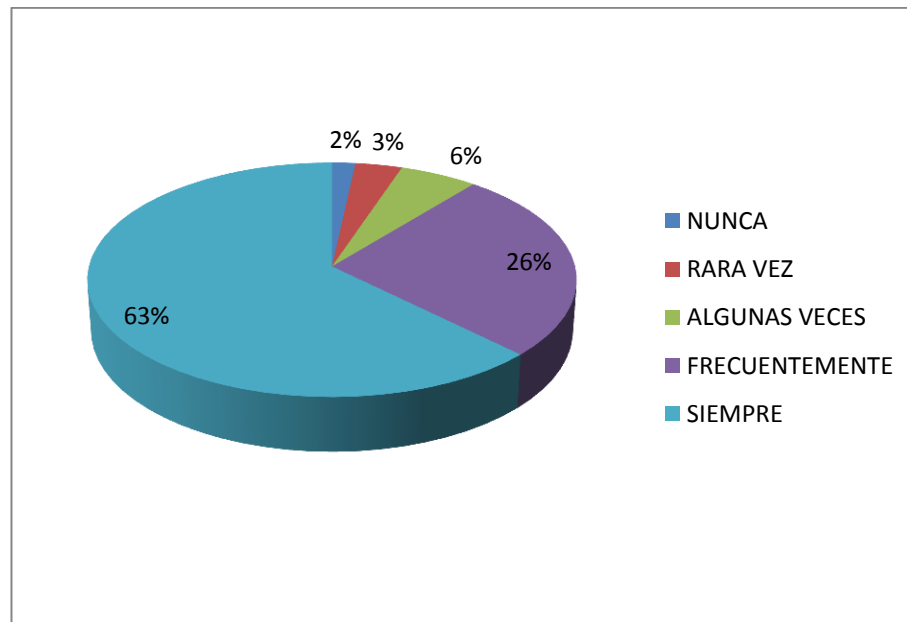
TABLA 24: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	0,0	4	4,6	5	5,7	15	17,2	63	72,4	87	100
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	2	2,3	5	5,7	5	5,7	24	27,6	51	58,6	87	100
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	0,0	2	2,3	7	8,0	29	33,3	49	56,3	87	100
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo o representado en la clase.	0	0,0	1	1,1	5	5,7	26	29,9	55	63,2	87	100
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	1	1,1	3	3,4	5	5,7	24	27,6	54	62,1	87	100
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	6	6,9	3	3,4	3	3,4	20	23,0	55	63,2	87	100
TOTAL	9		18		30		138		327		522	
PUNTAJE	0,000		3,798		12,630		87,216		275,661		4,360	
PUNTAJE PROMEDIO	1,72		3,45		5,75		26,44		62,64		100	

FUENTE: Encuesta a Padres de Familia

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE PADRES DE FAMILIA: 87

GRÁFICO 24: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

El 63% que equivale a 5 están preocupados siempre por las necesidades individuales de los estudiantes, el 26% que representa una valoración de 4 que significa que frecuentemente los docentes atienden a las necesidades, el 6% que tienen una valoración de 3, significando que solo algunas veces existe una real preocupación hacia sus estudiantes y el 3%, con un valor de 2, significa que rara vez se interesan por los estudiantes. Con un puntaje de 4.360/5.05 con una calificación de excelente.

Un alto porcentaje de padres de familia manifiestan que actualmente los docentes están capacitados profesionalmente para poder ayudar a sus hijos en caso que lo requiera, siendo esto un aliciente para la educación, ya que es un inicio para mejorar la calidad educativa.

5.1.5. OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE

ACTIVIDADES INICIALES (Datos tomados de la matriz de evaluación: Observación de la Clase del Docente)

TABLA 25: ACTIVIDADES INICIALES

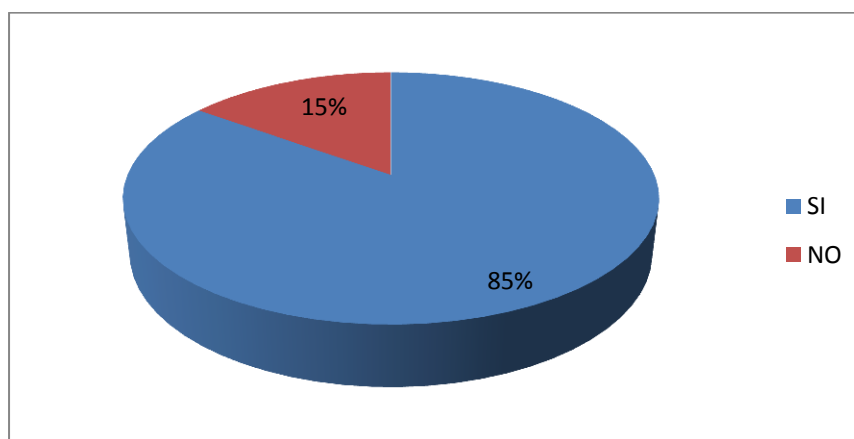
A. ACTIVIDADES INICIALES CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Valoración					
	SI		NO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
1. Presenta el plan de clase al observador.	9	90,0	1	10,0	10	100
2. Inicia su clase puntualmente.	10	100,0	0	0,0	10	100
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	2	20,0	8	80,0	10	100
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	10	100,0	0	0,0	10	100
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	10	100,0	0	0,0	10	100
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben sobre el tema a tratar.	10	100,0	0	0,0	10	100
TOTAL	51		9		60	
PUNTAJE	63,750		0,000		6,375	
PUNTAJE PROMEDIO	85,00		15,00		100	

FUENTE: Encuesta a Docentes

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE DOCENTES: 10

GRÁFICO 25: ACTIVIDADES INICIALES



El 85% de docentes que equivalen a 5 si ejecutan las actividades iniciales del plan de clases, el 15% no presentan los temas y los objetivos de la clase. Obteniendo un puntaje de 6.375/7.50 con una calificación de excelente.

El docente inicia su clase puntualmente siguiendo los procesos para preparar a los estudiantes a un tema nuevo. Lo cual es importante para que los estudiantes adquieran aprendizajes significativos.

PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE (Datos tomados de la matriz de evaluación: Observación de la Clase del Docente)

TABLA 26: PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

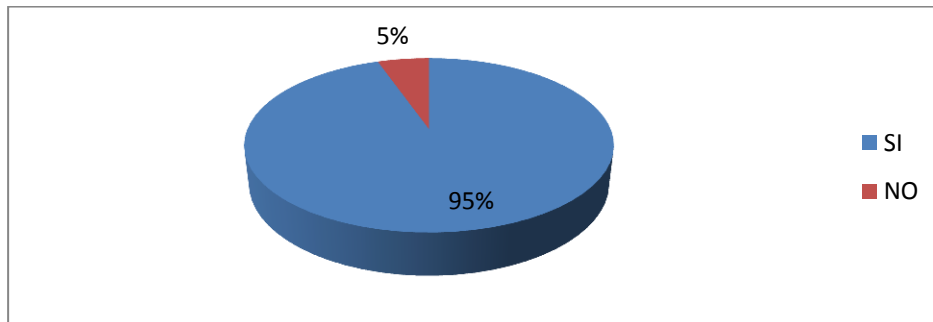
B. PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Valoración					
	SI		NO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	10	100,0	0	0,0	10	100
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	10	100,0	0	0,0	10	100
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país)	10	100,0	0	0,0	10	100
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	10	100,0	0	0,0	10	100
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	10	100,0	0	0,0	10	100
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	10	100,0	0	0,0	10	100
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	10	100,0	0	0,0	10	100
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	10	100,0	0	0,0	10	100
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	10	100,0	0	0,0	10	100
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	10	100,0	0	0,0	10	100
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	10	100,0	0	0,0	10	100
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	10	100,0	0	0,0	10	100
13. Envía tareas.	3	30,0	7	70,0	10	100
TOTAL		123		7		130
PUNTAJE		153,750		0,000		15,375
PUNTAJE PROMEDIO		94,62		5,38		100

FUENTE: Encuesta a Docentes

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE DOCENTES: 10

GRÁFICO 26: PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE



En lo referente al proceso de enseñanza aprendizaje, el 95% de docentes si cumplen a cabalidad con un adecuado proceso que implica responsabilidad y preparación de su parte para que en sus estudiantes se dé con éxito el proceso de enseñanza aprendizaje, mientras que tan solo un 5% no lo hacen. Obteniendo un puntaje de 12.375/16.25, con una calificación de excelente.

La actuación de los maestros en el aula es eficiente porque presentan un nivel de domino pedagógico- didáctico, lo cual es importante para que los estudiantes consoliden sus aprendizajes.

**AMBIENTE EN EL AULA (Datos tomados de la matriz de evaluación:
Observación de la Clase del Docente)**

TABLA 27: AMBIENTE EN EL AULA

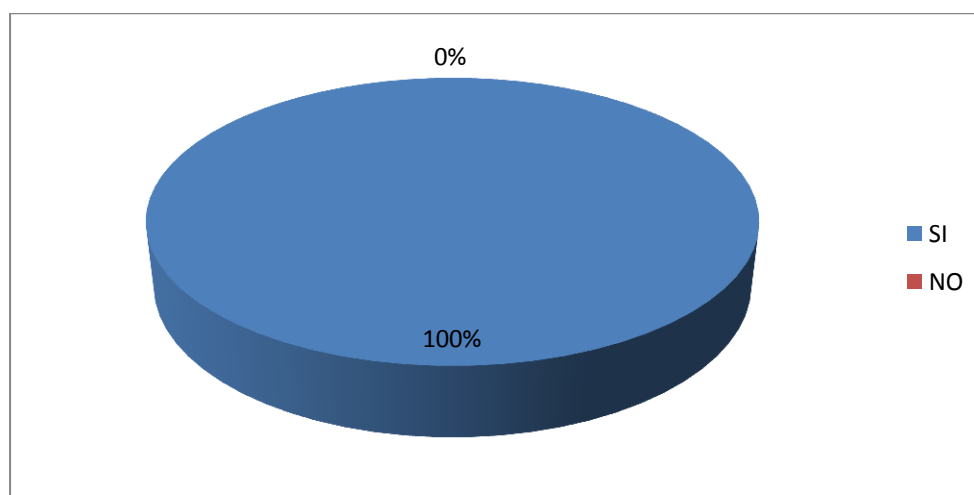
C. AMBIENTE EN EL AULA CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Valoración					
	SI		NO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres)	10	100,0	0	0,0	10	100
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	10	100,0	0	0,0	10	100
3. Valora la participación de los estudiantes.	10	100,0	0	0,0	10	100
4. Mantiene la disciplina en el aula.	10	100,0	0	0,0	10	100
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	10	100,0	0	0,0	10	100
TOTAL	50		0		50	
PUNTAJE	62,500		0,000		6,250	
PUNTAJE PROMEDIO	100,00		0,00		100	

FUENTE: Encuesta a Docentes

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE DOCENTES: 10

GRÁFICO 27: AMBIENTE EN EL AULA



En cuanto al ambiente del aula, el 100% de docentes sí pone en práctica una pedagogía afectiva con sus estudiantes. Obteniendo un puntaje de 6.250/6.25 con una calificación de excelente.

Como se comprobó en la observación de la clase existe una relación cordial entre maestros y alumnos, promoviendo una enseñanza con calidez.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO NACIONAL MIXTO "MOLLETURO", DE LA PARROQUIA MOLLETURO, DE LA CIUDAD DE CUENCA, PROVINCIA DEL AZUAY, EN EL AÑO 2012 – 2013

5.1.6. AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR

COMPETENCIAS GERENCIALES (Datos tomados del instrumento, encuesta, para la autoevaluación del Director o Rector)

TABLA 28: COMPETENCIAS GERENCIALES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100
1.7. Estímulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100

1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	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.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100
1.39. Jerarquizo los objetivos que	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100

deseo alcanzar con el Plan Institucional.													
1.40. Establezco objetivos de trabajo que puedan evaluarse al final del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100	
1.41. Defino a las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100	
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100	
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100	
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100	
1.45. Promuevo la innovación pedagógica	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100	
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios previo el conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100	
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100	
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100	
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100	
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100	
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	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.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100	
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100	
1.54. Controlo adecuadamente al movimiento financiero de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100	
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100	
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100	
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100	

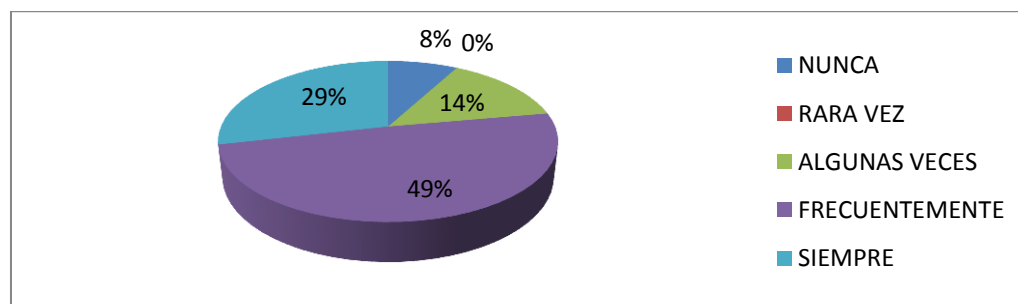
ejecutar los recursos con que cuenta la institución.													
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100	
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100	
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	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.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100	
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100	
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100	
TOTAL	5	0	9	31	18	63							
PUNTAJE	0,000	0,000	1,044	5,425	4,194	10,663							
PUNTAJE PROMEDIO	7,94	0,00	14,29	49,21	28,57	100							

FUENTE: Encuesta a Docente

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE DOCENTES: 1

GRÁFICO 28: COMPETENCIAS GERENCIALES



En lo referente a competencias gerenciales, el 29% que equivale a 5, demuestran que siempre el rector aplica sus habilidades a favor de la institución, el 49% que representa 4, con una valoración de frecuentemente el directivo vela por la buena marcha del colegio, el 14% con una valoración de 3 significa que algunas veces se da la gestión gerencial y finalmente el 8% equivalente a 1 rara vez el directivo desarrolla competencias gerenciales. Dando un puntaje de 10.663/14.65, con una calificación de B, que equivale a Buena.

De acuerdo al criterio personal del rector considera que tiene limitaciones en ciertos aspectos en competencias gerenciales por lo que requiere actualizar sus conocimientos ya que nunca se termina de aprender, su nivel no es bajo es eficiente en desarrollar sus actividades en la institución educativa.

COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (Datos tomados del instrumento, encuesta, para la autoevaluación del Director o Rector)

TABLA 29: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación con el personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	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.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100
2.5. Asesoro directamente la personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100

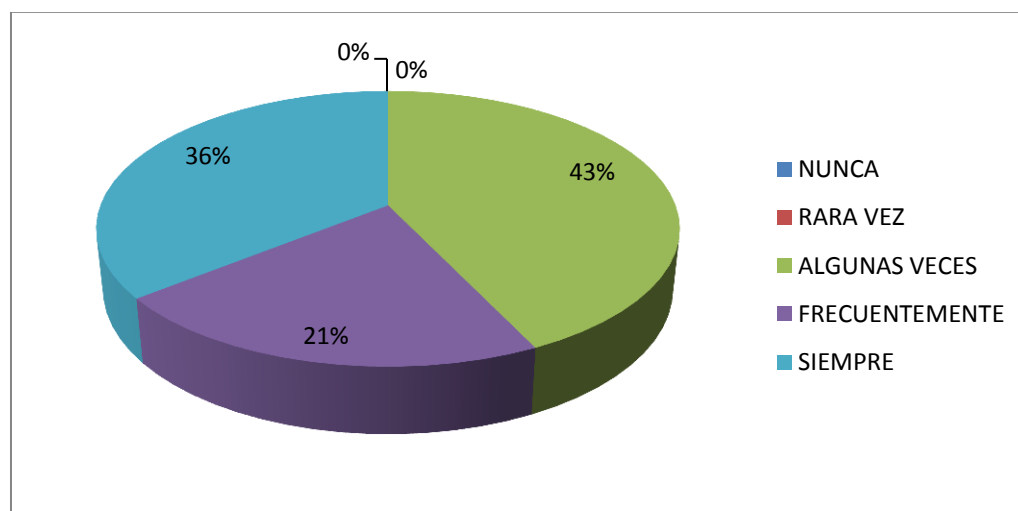
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100
TOTAL	0		0		6		3		5		14	
PUNTAJE	0,000		0,000		0,696		0,525		1,165		2,386	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		42,86		21,43		35,71		100	

FUENTE: Encuesta a Docentes

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE DOCENTES: 1

GRÁFICO 29: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS



En cuanto a competencias pedagógicas, el 36% que equivale a 5, indican que siempre el Rector demuestra habilidades de liderazgo y competencias pedagógicas, administrativas para con los docentes, estudiantes y padres de familia, el 21% con un valor de 4 mostrando que frecuentemente el directivo está poniendo en práctica sus capacidades, el 43% con una valoración de 3 significa que algunas veces lo realiza. Dando un puntaje de 2.386/3.26 lo que acredita a una calificación de B equivalente a Buena. Actualmente un directivo debe estar muy capacitado para hacer frente a los requerimientos exigidos por la ley, pero se evidencia falencias mínimas que considera que hay que superarlas por el bien de la comunidad educativa.

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (Datos tomados del instrumento, encuesta, para la autoevaluación del Director o Rector)

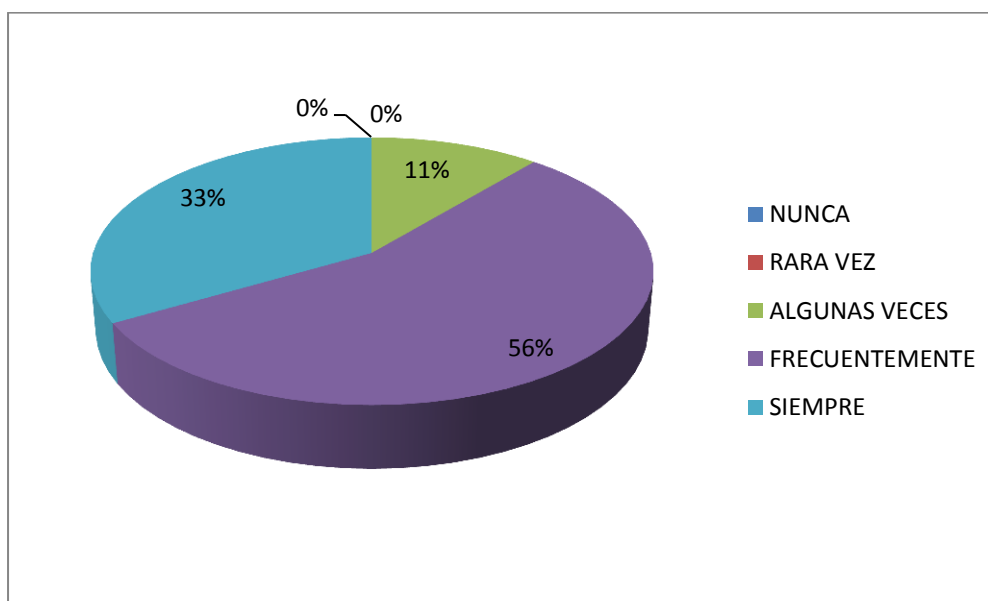
TABLA 30: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100
1.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100
TOTAL	0		0		1		5		3		9	
PUNTAJE	0,000		0,000		0,116		0,875		0,699		1,690	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		11,11		55,56		33,33		100	

FUENTE: Encuesta a Docente

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE DOCENTES: 1

GRÁFICO 30: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

En cuanto a competencias de liderazgo en la comunidad, el 33% que equivale a 5, demuestran que siempre el rector está coordinando actividades con la comunidad, el 56%, con un valor de 4 que frecuentemente el directivo está participando activamente con la comunidad mientras que el 11% con una valoración de 3 significa que algunas veces lo realiza. Dando un puntaje de 1.690/2.09 con una calificación de excelente.

Según los resultados es evidente su involucramiento por el bienestar de la comunidad educativa en todos los aspectos, ya que como hijo del lugar está preocupado por el adelanto de la comunidad y por ende del desarrollo social que repercute directamente en la educación.

**5.1.7. EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO TÉCNICO
COMPETENCIAS GERENCIALES (Datos tomados del instrumento, encuesta,
para la evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Directivo
Técnico)**

TABLA 31: COMPETENCIAS GERENCIALES												
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	1	25,0	2	50,0	0	0,0	1	25,0	0	0,0	4	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	1	25,0	0	0,0	2	50,0	1	25,0	0	0,0	4	100
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	0	0,0	4	100
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	4	100
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	4	100
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	0	0,0	4	100
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0,0	1	25,0	2	50,0	1	25,0	0	0,0	4	100
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,0	2	50,0	0	0,0	2	50,0	0	0,0	4	100
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	4	100
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	4	100
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,0	0	0,0	4	100,0	0	0,0	0	0,0	4	100
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	0	0,0	4	100

comunidad.												
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	0	0,0	4	100
1.15. Propicia trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	0	0,0	4	100
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	4	100
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	4	100
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	4	100
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	0	0,0	4	100
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,0	2	50,0	2	50,0	0	0,0	0	0,0	4	100
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	0	0,0	4	100
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	0	0,0	4	100
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	0	0,0	4	100
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	0	0,0	4	100
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	0	0,0	4	100
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,0	1	25,0	2	50,0	1	25,0	0	0,0	4	100
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	2	50,0	1	25,0	4	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.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	4	100
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,0	1	25,0	1	25,0	0	0,0	2	50,0	4	100
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	1	25,0	2	50,0	4	100
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0	4	100
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la Institución.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0	4	100
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	0	0,0	4	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	0	0,0	4	100
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	0	0,0	4	100
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	0	0,0	4	100
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	0	0,0	4	100
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	0	0,0	4	100
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	0	0,0	4	100
1.40. Establece objetivos de trabajo pueden evaluarse al final de año lectivo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	0	0,0	4	100
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	0	0,0	4	100
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0	4	100
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	0	0,0	4	100

de labores.												
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	0	0,0	4	100
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	0	0,0	4	100
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	0	0,0	4	100
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	0	0,0	4	100
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	0	0,0	4	100
1.49. Busca otras fuentes de financiamientos para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,0	0	0,0	4	100,0	0	0,0	0	0,0	4	100
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	0	0,0	4	100
1.51. Realiza arquez de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	0	0,0	4	100
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	0	0,0	4	100
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiera de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	0	0,0	4	100
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	4	100
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestos, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	4	100
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	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.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	4	100
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	4	100

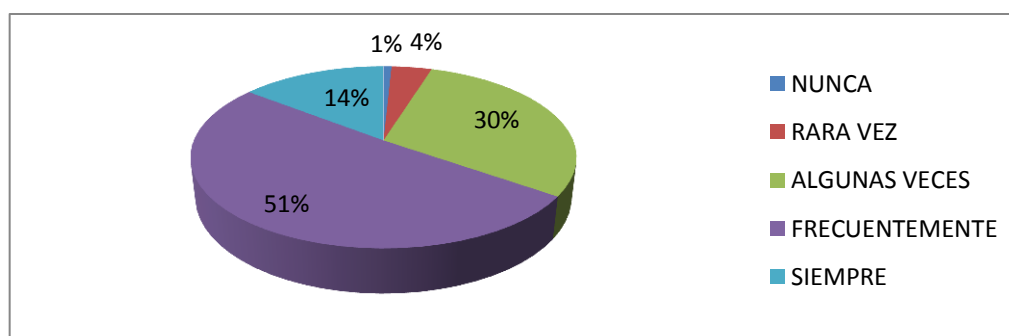
fuentes de financiamiento.												
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	0	0,0	4	100
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	4	100
1.61. Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0	0	0,0	4	100
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	0	0,0	4	100
TOTAL	2		10		74		126		36		248	
PUNTAJE	0,000		0,590		8,732		22,302		8,496		10,030	
PUNTAJE PROMEDIO	0,81		4,03		29,84		50,81		14,52		100	

FUENTE: Encuesta a Docentes

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE DOCENTES: 4

GRÁFICO 31: COMPETENCIAS GERENCIALES



La tabla nos indica que el 14% que equivale a 5, demuestra que siempre el rector está cumpliendo con su gestión administrativa en beneficio de la comunidad educativa, el 51% con un valor de 4 mostrando que frecuentemente el directivo promueve el mejoramiento de su gestión, el 30% con una valoración de 3 significa que algunas veces lo realiza, el 4% valorado con 2 rara vez pone en práctica su administración directiva. Dando un puntaje de 10.030/14.59 con una calificación de B correspondiente a Buena.

Las opiniones del Consejo Técnico son diversas puede ser por empatía o simpatía hacia su directivo, ya que entre sus funciones es delegar responsabilidades, así como cumplirlas para la buena marcha de la institución, pero consideran su labor como eficiente aunque le falta mejora en ciertos aspectos. Como lo demuestran las tablas.

COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (Datos tomados del instrumento, encuesta, para la evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Directivo Técnico)

TABLA 32: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	0	0,0	4	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.	0	0,0	0	0,0	4	100,0	0	0,0	0	0,0	4	100
2.3. Organizo con el Consejo Directivo o Técnico, la revisión de la planificación didáctica.	0	0,0	2	50,0	0	0,0	2	50,0	0	0,0	4	100
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,0	2	50,0	2	50,0	0	0,0	0	0,0	4	100
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0	0	0,0	4	100
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0,0	0	0,0	4	100,0	0	0,0	0	0,0	4	100
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	0	0,0	4	100
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,0	2	50,0	1	25,0	1	25,0	0	0,0	4	100
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	0	0,0	4	100
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,0	2	50,0	2	50,0	0	0,0	0	0,0	4	100
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0,0	0	0,0	4	100,0	0	0,0	0	0,0	4	100
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades especiales.	0	0,0	4	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,0	2	50,0	2	50,0	0	0,0	0	0,0	4	100

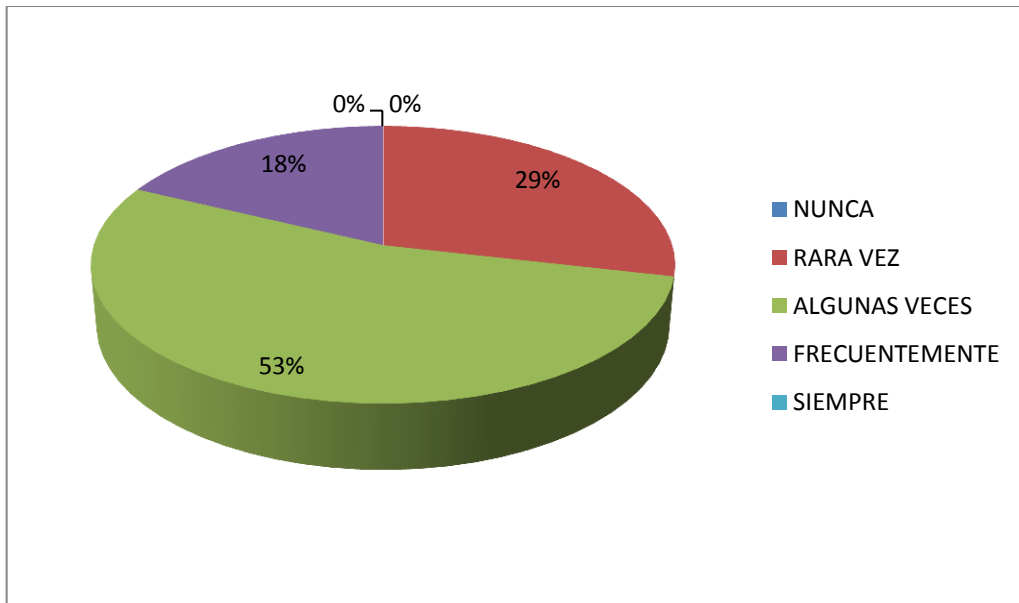
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,0	1	25,0	1	25,0	2	50,0	0	0,0	4	100
TOTAL	0		16		30		10		0		56	
PUNTAJE	0,000		0,944		3,540		1,770		0,000		1,564	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		28,57		53,57		17,86		0,00		100	

FUENTE: Encuesta a Docentes

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE DOCENTES: 4

GRÁFICO 32: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS



El cuadro de competencia pedagógica nos dice que el 18% que equivale a 4 demuestran que frecuentemente el directivo se preocupa por los procesos de enseñanza aprendizaje por parte de los profesores, el 53% con una valoración de 3 significa que algunas veces lo realiza y el 29% valorando con 2 rara vez lo hace. Dando un puntaje de 1.564/3.29 con una calificación de C, correspondiente a mejorable.

De igual manera para los miembros del Consejo Técnico las competencias pedagógicas del rector son débiles, consideran que requiere más injerencia en este punto para que algunas ocasiones de requerirlo puedan orientarlos y solucionar asuntos de carácter pedagógico- didáctico.

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (Datos tomados del instrumento, encuesta, para la evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Directivo Técnico)

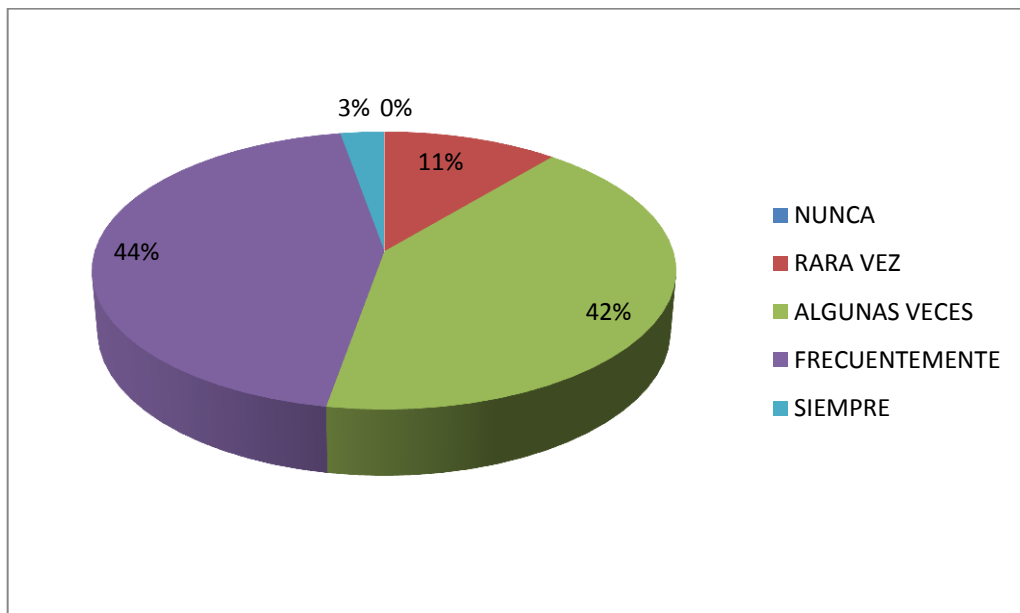
TABLA 33: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	0	0,0	4	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	0	0,0	4	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,0	2	50,0	0	0,0	2	50,0	0	0,0	4	100
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	0	0,0	4	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	4	100,0	0	0,0	0	0,0	4	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,0	1	25,0	0	0,0	3	75,0	0	0,0	4	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	2	50,0	1	25,0	1	25,0	4	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,0	1	25,0	1	25,0	2	50,0	0	0,0	4	100
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	0	0,0	4	100
TOTAL	0		4		15		16		1		36	
PUNTAJE	0,000		0,236		1,770		2,832		0,236		1,269	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		11,11		41,67		44,44		2,78		100	

FUENTE: Encuesta a Docentes

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE DOCENTES: 4

GRÁFICO 33: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

El 3% equivale a 5 muestra que siempre el directivo lidera las actividades tendientes a la mejora de su establecimiento, el 44% da una valoración de 4 lo que significa que frecuentemente el directivo coordina las actividades para la marcha institucional, el 42% valorado con 3 significa que algunas veces el directivo cumple y el 11% valorado con 2 significa que rara vez el director no cumple satisfactoriamente. Con un puntaje de 1.269/2.12 obteniendo una calificación de B correspondiente a Buena.

A pesar que el nivel del rector en liderazgo con la comunidad es eficiente, el Consejo Técnico considera que el mismo es deficiente razón por la cual presenta una baja valoración.

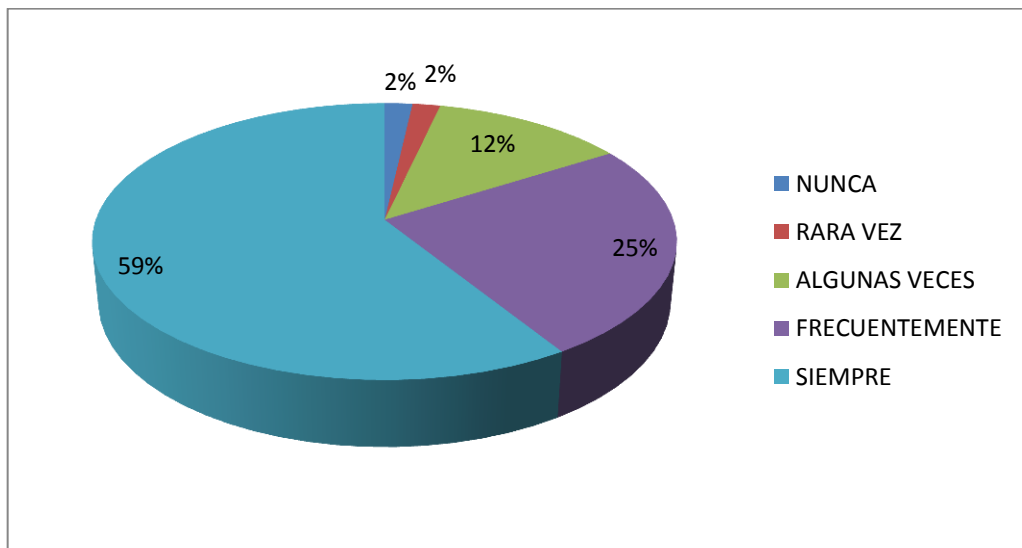
**5.1.8. EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL
COMPETENCIAS GERENCIALES (Datos tomados del instrumento, encuesta,
para la evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Estudiantil)**

TABLA 34: COMPETENCIAS GERENCIALES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	4	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,0	1	25,0	1	25,0	2	50,0	0	0,0	4	100
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	4	100
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,0	0	0,0	2	50,0	1	25,0	1	25,0	4	100
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	0	0,0	4	100
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,0	0	0,0	3	75,0	0	0,0	1	25,0	4	100
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	0	0,0	3	75,0	4	100
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	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.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	4	100
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieran información sobre sus hijos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	1	25,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	75,0	4	100
TOTAL	1		1		7		14		33		56	
PUNTAJE	0,000		0,179		2,499		7,504		23,595		8,444	
PUNTAJE PROMEDIO	1,79		1,79		12,50		25,00		58,93		100	

FUENTE: Encuesta a Estudiantes

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

GRÁFICO 34: COMPETENCIAS GERENCIALES

El pronunciamiento del Consejo Estudiantil nos dice que el 59% que da una valoración de 5 demuestra que siempre el directivo cumple a cabalidad su administración educativa, el 25% con una valoración de 4 significa que frecuentemente el directivo aplica su capacidad administrativa, el 12% valorado con 3 demostrando que algunas veces se da el cumplimiento y el 2% rara vez lo hace y también el 2% valorado con 1 considera que nunca pone en práctica sus habilidades administrativas. Dando un puntaje de 8.444/10.00 con una calificación A correspondiente a excelente.

A criterio del Consejo Estudiantil el rol del rector en competencias gerenciales es satisfactorio ya que se sienten representados por una persona capacitada, lo cual es bueno para el bienestar de los estudiantes.

COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (Datos tomados del instrumento, encuesta, para la evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Estudiantil)

TABLA 35: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

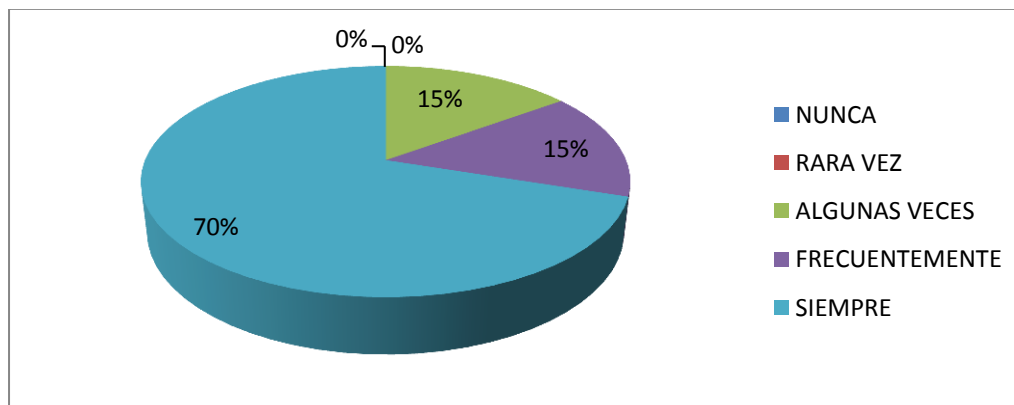
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	4	100
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,0	0	0,0	3	75,0	0	0,0	1	25,0	4	100
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades especiales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	4	100
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100
TOTAL	0		0		3		3		14		20	
PUNTAJE	0,000		0,000		1,071		1,608		10,010		3,172	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		15,00		15,00		70,00		100	

FUENTE: Encuesta a Estudiantes

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE ESTUDIANTES: 5

GRÁFICO 35: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS



En relación a esta tabla, el 70% con una valoración de 5 demuestra que siempre el directivo está impulsando a los docentes para que desempeñen sus funciones en beneficio de los estudiantes, el 15% con una valoración de 4 significa que frecuentemente el directivo pone en práctica su trabajo administrativo, el 15% valorado con 3, demostrando que algunas veces se da el cumplimiento. Dando un puntaje de 3.172/3.57 con una calificación A, correspondiente a excelente.

De igual manera los miembros del Consejo Estudiantil según criterios consideran el rol del directivo como eficiente por estar siempre inmerso en las actividades académicas y de la comunidad,

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (Datos tomados del instrumento, encuesta, para la evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Estudiantil)

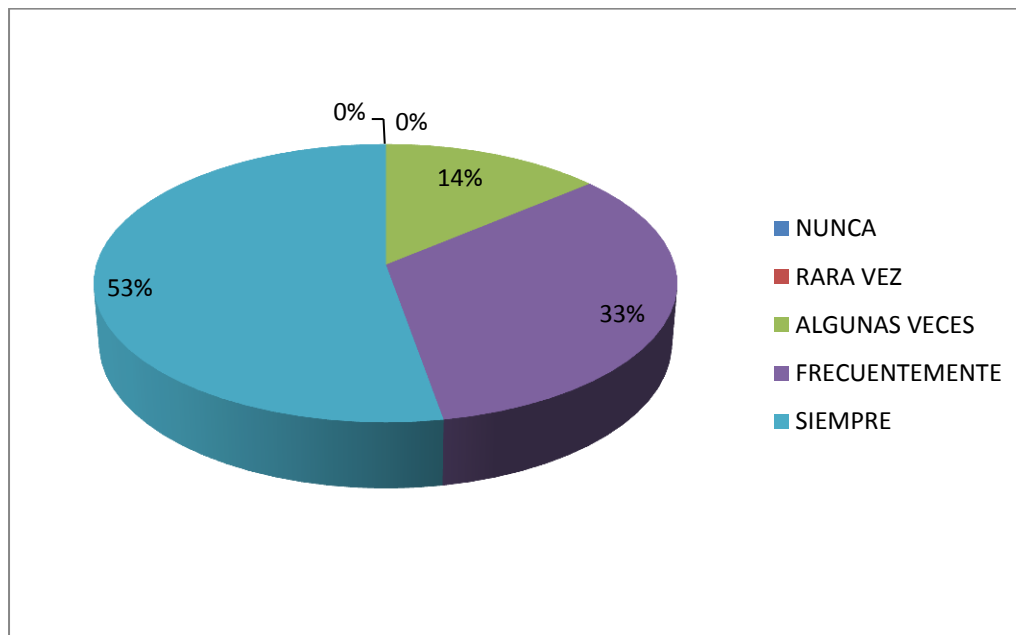
TABLA 36: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	4	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	4	100
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	4	100
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,0	0	0,0	2	50,0	1	25,0	1	25,0	4	100
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,0	0	0,0	3	75,0	0	0,0	1	25,0	4	100
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	4	100
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	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.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	4	100
TOTAL	0		0		5		12		19		36	
PUNTAJE	0,000		0,000		1,785		6,432		13,585		5,451	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		13,89		33,33		52,78		100	

FUENTE: Encuesta a Estudiantes

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE ESTUDIANTES: 5

GRÁFICO 36: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

El 53% con una valoración de 5 que significa que siempre tiene buenas relaciones con la comunidad, docentes y estudiantes, el 33% con una valoración de 4 significa que frecuentemente el directivo utiliza estrategias para vincular su labor con la comunidad, el 14% valorado con 3 demostrando que algunas veces se da el cumplimiento. Dando un puntaje de 5.451/6.43, teniendo una calificación A correspondiente a excelente.

Las encuestadas, en lo referente al liderazgo del rector lo consideran como una persona responsable que siempre está promoviendo actividades en beneficio de la comunidad, motivo por lo se ha ganada el respeto y afecto de su gente.

5.1.9. EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

COMPETENCIAS GERENCIALES (Datos tomados del instrumento, encuesta, para la evaluación del Director o Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia)

TABLA 37: COMPETENCIAS GERENCIALES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,0	1	25,0	0	0,0	0	0,0	3	75,0	4	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	1	25,0	3	75,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	3	75,0	0	0,0	1	25,0	4	100
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	4	100
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0	4	100
1.10. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	4	100
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	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.	0	0,0	2	50,0	2	50,0	0	0,0	0	0,0	4	100
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100
1.17. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	1	25,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	75,0	4	100
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución	0	0,0	1	25,0	0	0,0	0	0,0	3	75,0	4	100

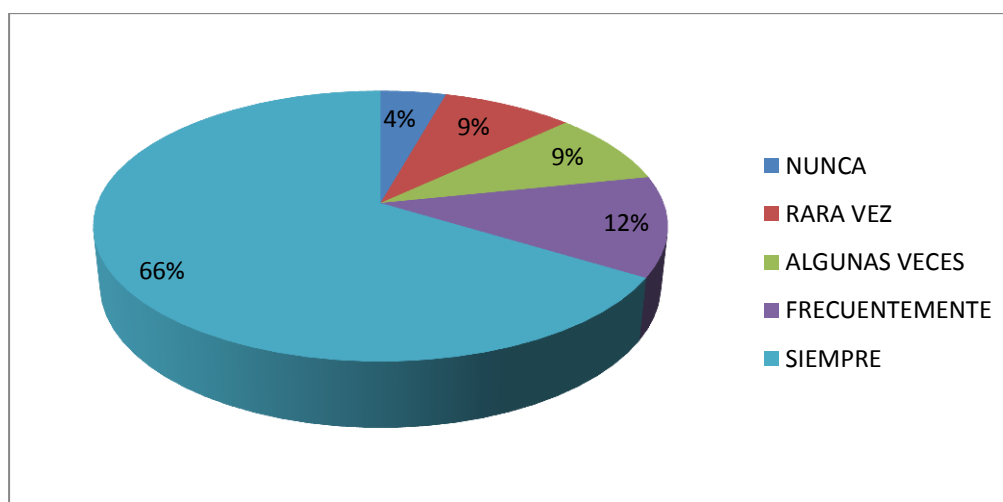
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	1	25,0	0	0,0	1	25,0	0	0,0	2	50,0	4	100
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,0	1	25,0	1	25,0	0	0,0	2	50,0	4	100
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	25,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	75,0	4	100
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	4	100
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	4	100
TOTAL	4		8		8		11		61		92	
PUNTAJE	0,528		1,432		2,104		4,312		32,147		10,131	
PUNTAJE PROMEDIO	4,35		8,70		8,70		11,96		66,30		100	

FUENTE: Encuesta a Padres de Familia

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE PADRES DE FAMILIA: 4

GRÁFICO 37: COMPETENCIAS GERENCIALES



El 66% con una valoración de 5 que significa que siempre el directivo está cumpliendo con sus deberes de administración gerencial, buscando de esta manera el desarrollo de la institución, el 12% con una valoración de 4 significa que frecuentemente el directivo ejerce acertadamente sus funciones, el 9% valorado con 3 y 2 demostrando que algunas veces y que rara vez es el cumplimiento, el 4% valorado con 1 demostrando que nunca cumple. Dando un puntaje de 10.131/10.10 teniendo una calificación de A correspondiente a excelente.

Los padres de familia asumen que el directivo tiene un buen desempeño para coordinar y orientar eficientemente las actividades de la institución

COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (Datos tomados del instrumento, encuesta, para la evaluación del Director o Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia)

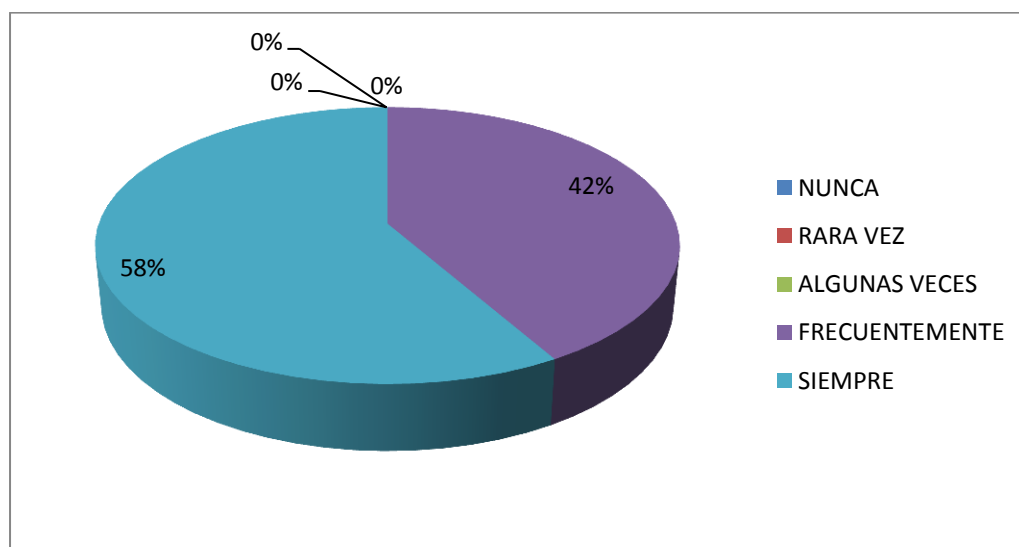
TABLA 38: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	4	100
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	4	100
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	4	100
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	4	100
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	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.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	4	100
TOTAL	0		0		0		10		14		24	
PUNTAJE	0,000		0,000		0,000		3,920		7,378		2,825	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		0,00		41,67		58,33		100	

FUENTE: Encuesta a Padres de Familia

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE PADRES DE FAMILIA: 4

GRÁFICO 38: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

La tabla evidencia claramente que el 58% con una valoración de 5 significa que siempre el directivo está cumpliendo con su labor profesional dentro de la comunidad, el 42% con una valoración de 4 significa que frecuentemente el directivo realiza su gestión en coordinación con la comunidad, dando como puntaje final 2.825/3.16 con una calificación A de excelente.

A lo contrario del Consejo Técnico, los padres de familia expresan satisfacción con el desempeño eficiente del directivo, apreciándolo como a ningún otro rector que ha pasado por la institución.

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (Datos tomados del instrumento, encuesta, para la evaluación del Director o Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia)

TABLA 39: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	4	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100

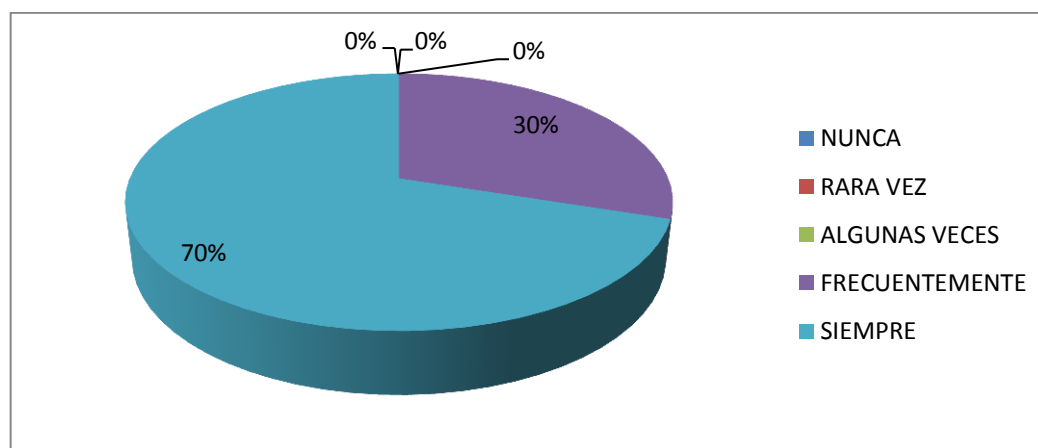
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	4	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	4	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	4	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	4	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	4	100
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100
TOTAL	0		0		0		12		28		40	
PUNTAJE	0,000		0,000		0,000		4,704		14,756		4,865	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		0,00		30,00		70,00		100	

FUENTE: Encuesta a Padres de Familia

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE PADRES DE FAMILIA: 4

GRÁFICO 39: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD



El 70% con una valoración de 5% significando que siempre el directivo realiza su labor dentro de la comunidad, el 30% con una valoración de 4 significa que frecuentemente el director participa activamente y hace gestión extra institucional. Dando un puntaje de 4.865/4.47 teniendo una calificación de A, correspondiente a excelente.

De igual manera la opinión de los padres de familia es contundente, el directivo tiene apertura en la comunidad, porque las actividades que realizan la institución benefician directamente a la comunidad.

**5.1.10. EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR
COMPETENCIAS GERENCIALES (Datos tomados del instrumento, encuesta,
para la evaluación del Director o Rector por parte del Supervisor)**

TABLA 40: COMPETENCIAS GERENCIALES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	4	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,0	4	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,0	1	25,0	0	0,0	0	0,0	3	75,0	4	100
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	0	0,0	3	75,0	4	100
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,0	1	25,0	0	0,0	3	75,0	0	0,0	4	100
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0,0	3	75,0	0	0,0	1	25,0	0	0,0	4	100
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	4	100
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100
1.12. Realiza seguimientos a las actividades que delega.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	4	100
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0	4	100
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	0	0,0	4	100
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	4	100
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	4	100
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	4	100
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	4	100
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	4	100
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	4	100
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	4	100

1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	4	100
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	4	100
1.25. Promuevo la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	2	50,0	1	25,0	4	100
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0	0	0,0	4	100
1.27. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	0	0,0	4	100
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0	4	100
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0	4	100
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	4	100
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	4	100
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	0	0,0	4	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	0	0,0	4	100
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	0	0,0	4	100
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	4	100
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	4	100
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	4	100
1.40. Establece objetivos de trabajo pueden evaluarse objetivamente.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	2	50,0	1	25,0	4	100
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	4	100
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0	4	100
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	4	100
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	4	100
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	4	100
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0,0	0	0,0	2	50,0	0	0,0	2	50,0	4	100
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0	4	100

1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0	4	100
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,0	3	75,0	1	25,0	0	0,0	0	0,0	4	100
1.51. Realiza arquezos de caja según los prevén las normas correspondientes.	1	25,0	3	75,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	1	25,0	1	25,0	2	50,0	0	0,0	0	0,0	4	100
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal,	1	25,0	1	25,0	1	25,0	1	25,0	0	0,0	4	100
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiera de la institución.	1	25,0	2	50,0	1	25,0	0	0,0	0	0,0	4	100
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0	4	100
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0	4	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.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	0	0,0	4	100
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	2	50,0	1	25,0	4	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.	0	0,0	1	25,0	2	50,0	1	25,0	0	0,0	4	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.	0	0,0	1	25,0	2	50,0	0	0,0	1	25,0	4	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 Técnico.	0	0,0	1	25,0	1	25,0	2	50,0	0	0,0	4	100
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0	4	100
1.63. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0	4	100
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos externos a la institución.	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	0	0,0	4	100
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100

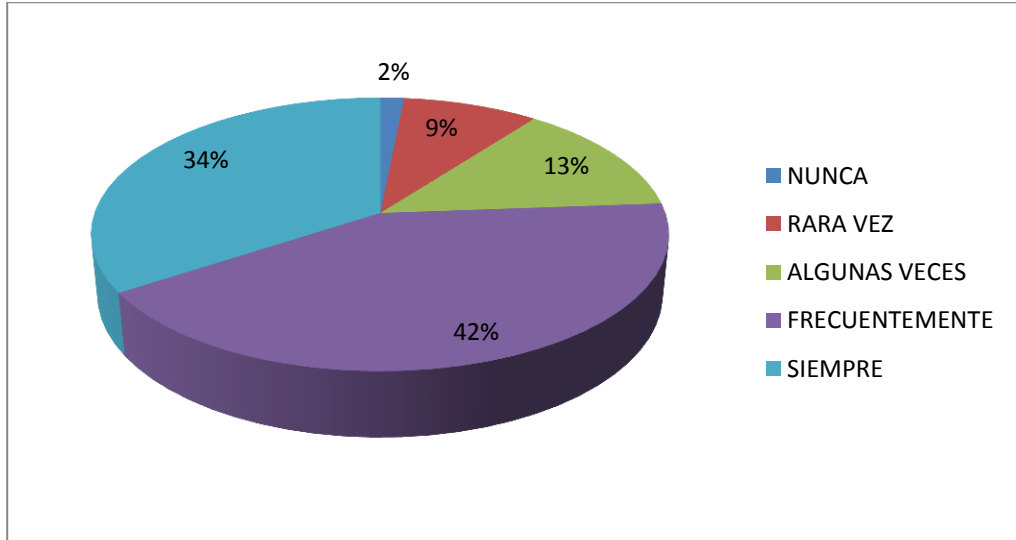
TOTAL	4	23	35	109	89	260
PUNTAJE	0,224	3,036	3,920	18,203	19,847	11,308
PUNTAJE PROMEDIO	1,54	8,85	13,46	41,92	34,23	100

FUENTE: Encuesta a Supervisor

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE DOCENTES: 4

GRÁFICO 40: COMPETENCIAS GERENCIALES



El gráfico expresa que el 34% con una valoración de 5, significando que siempre los directivos están favoreciendo con sus gestiones al desarrollo institucional, el 42% con una valoración de 4 significa que frecuentemente los directivos desarrollan competencias gerenciales, el 13% valorado con 3 significando que algunas veces se de este cumplimiento, el 9% valorado con 2 y significando que rara vez pone en práctica las mencionadas competencias y el 2% valorado con 1 sostiene que nunca lo hacen. Dando un puntaje de 11.308/14.45 presentando una calificación A correspondiente a Excelente.

Según criterio del encastado las competencias gerenciales del directivo las lleva de manera eficiente, cumpliendo con las normas, reglamentos y disposiciones ministeriales sin contratiempos.

COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (Datos tomados del instrumento, encuesta, para la evaluación del Director o Rector por parte del Supervisor)

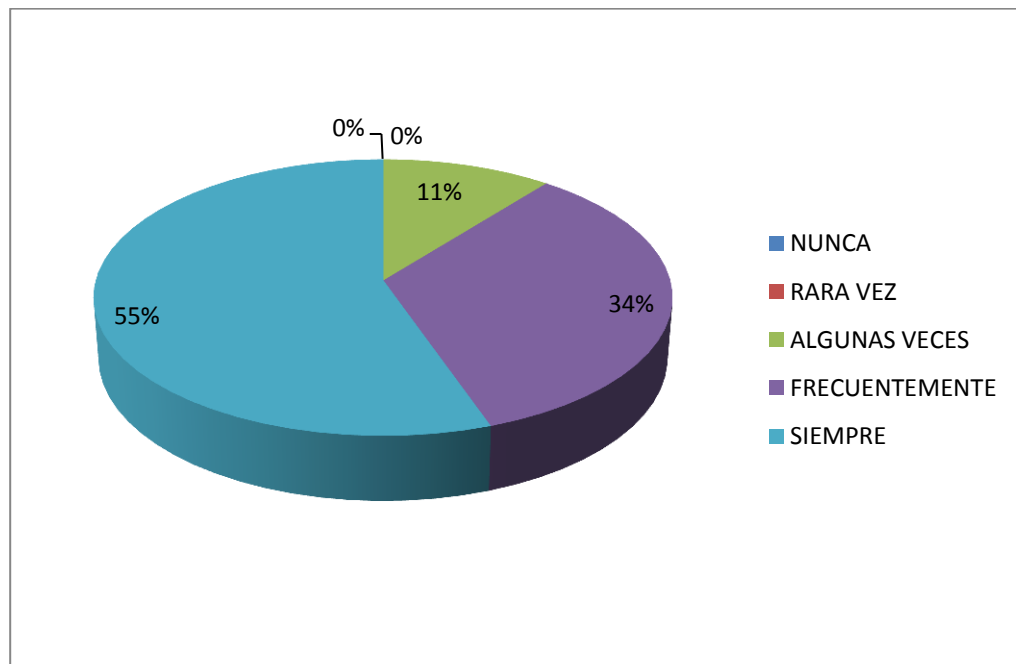
TABLA 41: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	4	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.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100
2.3. Organiza con el Consejo Técnico, la revisión de la planificación didáctica.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	4	100
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,0	0	0,0	4	100,0	0	0,0	0	0,0	4	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.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0	4	100
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	2	50,0	1	25,0	4	100
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	4	100
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	4	100
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	4	100
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	4	100
TOTAL	0		0		6		19		31		56	
PUNTAJE	0,000		0,000		0,672		3,173		6,913		2,690	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		10,71		33,93		55,36		100	

FUENTE: Encuesta a Supervisor

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE DOCENTES: 5

GRÁFICO 41: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

En un porcentaje del 55% con una valoración de 5, significando que siempre los directivos se encargan de la buena administración, tanto financiera como pedagógica en la institución, el 34% con una valoración de 4 significa que frecuentemente los directivos se esmeran por el cumplimiento de las jornadas laborales en beneficio de los estudiantes, el 11% valorado con 3 significando que algunas veces cumplen. Demostrando un puntaje de 2.690/3.11 presentando una calificación A correspondiente a excelente.

El supervisor Escolar demuestra satisfacción en sus repuestas, considerando muy satisfactorias las funciones del rector.

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO CON LA COMUNIDAD (Datos tomados del instrumento, encuesta, para la evaluación del Director o Rector por parte del Supervisor)

TABLA 42: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO CON LA COMUNIDAD

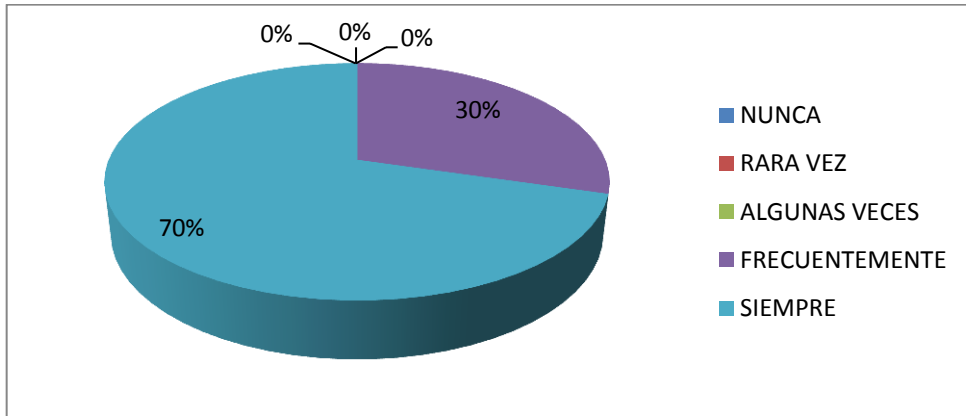
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO CON LA COMUNIDAD	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	4	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	4	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	4	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	4	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	4	100
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	4	100
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	4	100
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100
TOTAL	0		0		0		13		31		44	
PUNTAJE	0,000		0,000		0,000		2,171		6,913		2,271	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		0,00		0,00		29,55		70,45		100	

FUENTE: Encuesta a Supervisor

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

TOTAL DE DOCENTES: 4

GRÁFICO 42: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO CON LA COMUNIDAD



El 70% con una valoración de 5, significando que siempre los directivos mantienen su liderazgo en la comunidad, mientras que el 30% con una valoración de 4 significa que frecuentemente los directivos ponen de manifiesto sus cualidades de liderazgo dentro de la comunidad. Dando un puntaje de 2.271/2.44 con una calificación A correspondiente a excelente.

Es evidente que las actividades y rol del rector son satisfactorias, ya que jamás ha estado inmerso en problemas por falta de cumplimiento en sus labores, porque se desempeña apegado a la ley, reglamentos y disposiciones sugeridas por las autoridades, lo cual favorece a la comunidad educativa,

5.1.11. CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

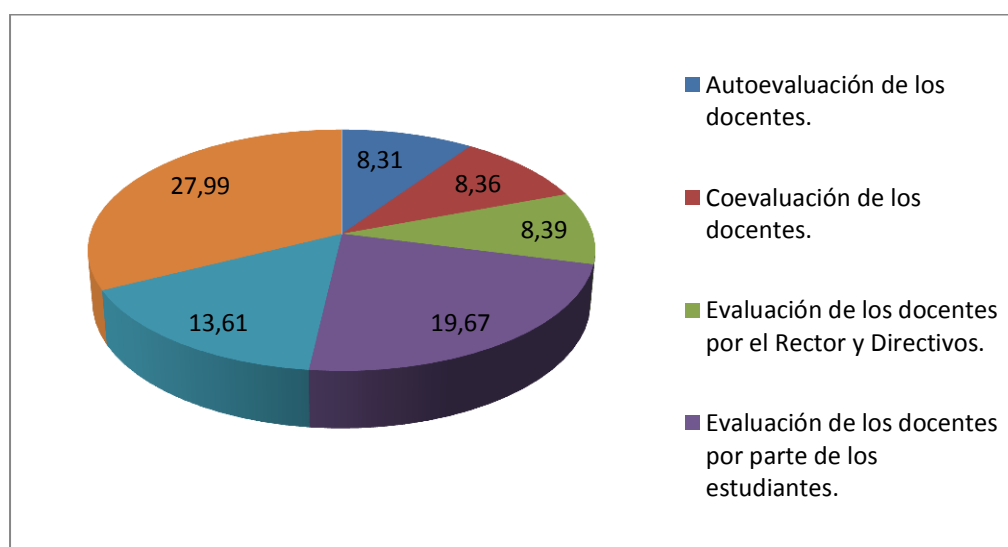
TABLA 43

INSTRUMENTO	CALIFICACIÓN
Autoevaluación de los docentes.	8,31
Coevaluación de los docentes.	8,36
Evaluación de los docentes por el Rector y Directivos.	8,39
Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.	19,67
Evaluación de los docentes por los padres de familia.	13,61
Calificación de las clases impartidas por los docentes.	27,99
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	86,33
CATEGORÍA	A
NIVEL	EXCELENTE

FUENTE: Encuesta a Docentes

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

5.1.12. GRÁFICO 43: CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE



Como podemos observar en el cuadro los resultados de desempeño profesional docente se ubica en la categoría A que corresponden a un nivel excelente.

5.1.13. CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

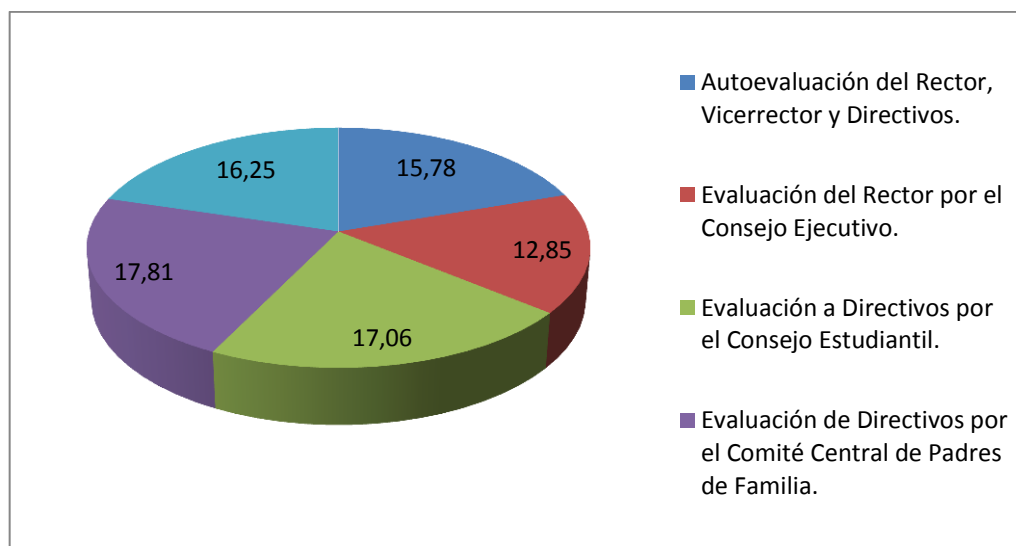
TABLA 44

INSTRUMENTO	CALIFICACIÓN
Autoevaluación del Rector, Vicerrector y Directivos.	15,78
Evaluación del Rector por el Consejo Ejecutivo.	12,85
Evaluación a Directivos por el Consejo Estudiantil.	17,06
Evaluación de Directivos por el Comité Central de Padres de Familia.	17,81
Evaluación a Directivos por parte del Supervisor.	16,25
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	79,75
CATEGORÍA	A
NIVEL	EXCELENTE

FUENTE: Encuesta a Docentes

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

5.1.14. GRÁFICO 44: CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO



En cuanto al desempeño profesional directivo los resultados finales se ubican en la categoría A correspondiente a un nivel Excelente.

5.1.15. CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LA INSTITUCIÓN

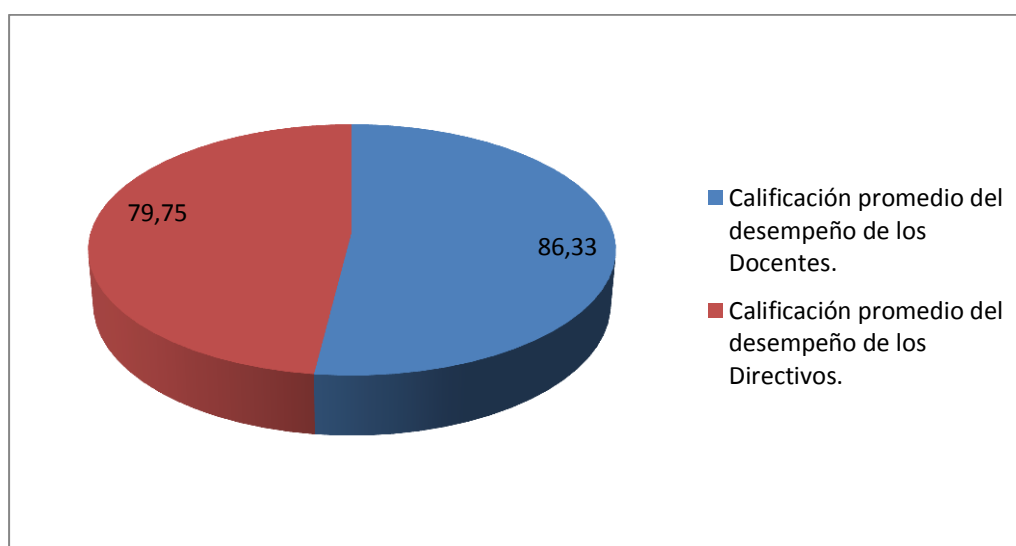
TABLA 45

INSTRUMENTO	CALIFICACIÓN
Calificación promedio del desempeño de los Docentes.	86,33
Calificación promedio del desempeño de los Directivos.	79,75
SUMA	166,08
Calificación promedio del desempeño de la Institución.	83,04
CATEGORÍA	A
NIVEL	EXCELENTE

FUENTE: Encuesta a Docentes

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

5.1.16. GRÁFICO 45: CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA



En cuanto al desempeño profesional de la institución, los resultados finales se ubican en la categoría A correspondiente a un nivel Excelente.

5.2. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En la actualidad ha cobrado gran importancia el tema de la calidad educativa, debido a que la sociedad se encuentra en un constante proceso de desarrollo tanto tecnológico, científico e informático enmarcado en la sociedad del conocimiento, por tal virtud se requiere que la educación cumpla con la formación integral de seres capaces de enfrentar este reto, de ahí la iniciativa del Ministerio de Educación de proponer el proyecto de mejoramiento de la calidad educativa hasta el año 2015.

Para tal efecto ha implementado el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuantías al sistema educativo en todos sus niveles, para tal efecto se propone que todos los involucrados cumplan con los estándares de desempeño determinados por el Ministerio, los mismos que serán conductores de su labor pedagógica con el objetivo que la educación alcance la excelencia demandada por la sociedad proporcionando a todos los estudiantes las mismas oportunidades con equidad e igualdad.

Por lo expuesto anteriormente se espera que los docentes y directivos desarrollen estándares de desempeño en sus labores diarias y sobre todo con los estudiantes para la adquisición de aprendizajes significativos, reales y aplicables a su contexto, esperando que en el futuro sean personas eficientes, democráticos, justos, libres, críticos equilibrados, honestos, reflexivos, trabajadores, que vivan en armonía con los demás contribuyendo a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos en nuestro país.

Los estándares de desempeño docente, directivo propuestos por el Ministerio de Educación están siendo difundidos a los educadores del país para que constituyan un referente de eficiencia y eficacias educativas tendientes a la excelencia, que a continuación se detallan.

Estándares de desempeño docente.

- ❖ Desarrollo Curricular
- ❖ Gestión de Aprendizaje
- ❖ Desarrollo emocional
- ❖ Compromiso ético

Un docente es aquel que promueva oportunidades de aprendizajes a todos los estudiantes, fomenta en el aula con una enseñanza que permite que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación Básica y para el bachillerato. Además establecen la característica y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza aprendizaje de calidad.

Con estos modelos de estándares de desempeño docente se espera que cumplan con su labor. (Ministerio de Educación, 2012).

Estándares de desempeño directivo

- ❖ Liderazgo
- ❖ Gestión Pedagógica
- ❖ Gestión del Talento Humano y Recursos
- ❖ Gestión del Clima Organizacional y Convivencia Escolar.

De un directivo de calidad se espera que contribuya de manera significativa a la mejora de las prácticas de liderazgo y de la gestión para asegurar el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes. (Ministerio de Educación, 2012).

Con estos parámetros de desempeño tanto de docentes como de directivos se espera que la educación satisfaga las necesidades sociales que tanto aspira el gobierno.

Luego de tener una concepción clara sobre la calidad y desempeño docente y directivo se realizara una comparación para contrastar con la información obtenida en la evaluación aplicada en el Colegio Nacional Técnico "Molleturo". Para comprobar el desempeño actual de los actores educativos se desarrolla el presente trabajo, en donde se plantea como supuestos que.

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

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

Empezaré por indicar que existe una contradicción de los supuestos planteados ya que de acuerdo a las encuestas aplicadas de coevaluación, evaluación, autoevaluación a docentes, estudiantes, padres de familia y directivos, luego de haber procesado la información se comprobó.

- ❖ Que el actual desempeño docente en función de los estándares de calidad, en el colegio Técnico “Molleturo” obtuvo una calificación promedio los docentes de 86,33 puntos equivalente a EXCELENTE. Como lo demuestra la tabla 43
- ❖ Que el actual desempeño directivo en función de los estándares de calidad en el colegio Técnico Nacional “Molleturo” obtuvo una calificación 79.75 puntos equivalente a EXCELENTE, como se puede comprobar en la tabla 44.
- ❖ Atendiendo como resultado una calificación del desempeño de la institución de 83,04, ubicándose en un nivel EXCELENTE:

Lo cual es positivo para la institución y sus docentes, ya que brindan confianza a la sociedad con una educación de calidad que tanto se anhela actualmente, demostrando la eficiencia de su labor desplegada tanto de docentes como de directivos.

Por lo expuesto anteriormente es posible realizar la interpretación, análisis de los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas, así como de la observación de la clase en sus diferentes dimensiones, las mismas que involucra el desempeño de los docentes y desempeño directivo que son propuestas por el Ministerio de Educación para mejorar la calidad educativa. Obteniéndose los siguientes resultados del colegio Nacional Técnico “Molleturo”

De acuerdo a la evaluación realizada a los docentes por parte del rector de la institución, padres de familia y estudiantes, según sus criterios en las diferentes dimensiones tenemos las siguientes apreciaciones.

- ❖ **Sociabilidad Pedagógica.** Demuestra que siempre todos los docentes brindan un trato cordial y respetuoso a los estudiantes, fomentando la autodisciplina sin

discriminación de ninguna naturaleza mejorando la práctica docente en el aula, como lo demuestra en la tabla 1, con un 93 % lo cual es muy significativo, ya que permite mejorar la práctica docente. Lo que significa que los docentes están aplicando un trato cordial hacia un buen vivir.

- ❖ **Habilidades pedagógicas y didácticas.** De acuerdo a esta dimensión los docentes del colegio Técnico Nacional “Molleturo” siempre están buscando estrategias a favor de la educación como lo demuestran los resultados en las tablas 2 y 8, con un 87 y 85% para que los estudiantes desarrollen habilidades, destrezas para un razonamiento lógico mejorando el aprendizaje, adecuando el currículo a las necesidades, contexto y realidad, utilizando recursos didácticos actuales como la tecnología con lo cual se cumple lo requerido para mejorar la calidad de la educación. Lo cual es muy beneficio para los estudiantes ya que con ello se estaría propiciando a un cambio de mentalidad y por ende la calidad educativa.
- ❖ **Desarrollo Emocional.** En lo referente a esta dimensión los docentes demuestran en la tabla 3 con un 78% una madurez emocional reflejada en las buenas relaciones con los compañeros de trabajo, autoridad así como con los estudiantes, con lo cual se consolida el desempeñando y profesionalismo docente.
- ❖ **Atención a estudiantes con necesidades especiales.** Los docentes demuestran interés por los estudiantes con necesidades especiales como lo indica en las tablas 4 y 24 con un 72% y 86% que siempre están buscando la manera de adecuar los contenidos a las necesidades requeridas, respetando el ritmo de aprendizaje de cada uno integrándoles a las actividades académicas, lo cual garantiza la superación de las dificultades de aprendizaje. Por los resultados obtenidos los docentes están conscientes de que prestando a tención a las necesidades de los estudiantes se superara la los bajos rendimientos académicos.
- ❖ **Aplicación de normas y reglamentos.** Los docentes demuestran su cumplimiento a los normas y reglamentos como lo demuestran en las tablas 5 y

9 con un 96% y 90% planificando sus clases de acuerdo al currículo, entregando informes y calificaciones en los tiempos establecidos, desempeñándose de manera responsable, siendo positivo porque permite cumplir con los objetivos propuestos por el ministerio de educación con lo cual se está dando cumplimiento a mejorar la calidad educativa. Como se puede apreciar los docentes cumplen con responsabilidad todas las normas y reglamentos para tener un desempeño óptimo.

- ❖ **Relación con la comunidad.** Esta dimensión demuestra en la tabla 6 con un 80% que los docentes siempre participan en forma activa en tareas extracurriculares en la comunidad, involucrando a los padres de familia en la formación académica de sus hijos, lo cual permite que existe buenas relaciones entre docentes y comunidad fortaleciendo en buen vivir.
- ❖ **Clima de trabajo.** En la institución los docentes demuestran en la tabla 7 con un 80% la mejor de las predisposiciones para que exista un ambiente positivo en el trabajo en equipo con los compañeros, buscando siempre las mejores alternativas de solucionar los inconvenientes presentados, notándose una ética profesional, lo cual es positivo ya que permite cumplir con los misión de la institución.
- ❖ **Relación con los estudiantes.** Los estudiantes manifiestan que los docentes siempre demuestran respeto sin discriminara de ninguna naturaleza como lo indica en la tabla 20 con un 88% motivándolos a la interrelación entre los compañeros con consideración y amabilidad, lo cual es bueno ya que se está cumpliendo con la inclusión, igualdad y democracia propuesta por el ministerio de educación para el buen vivir.
- ❖ **Disposición al cambio en educación.** Los docentes demuestran en la tabla 10 con un 81% actitudes al cambio ya que frecuentemente están investigando para proponer nuevas formas de enseñanza que favorecerán los aprendizajes, lo cual es favorable ya que están capacitándose a conciencia para hacer frente a la propuesta ministerial sobre desempeño profesional.

- ❖ **Actividades Iniciales.** En cuanto a la clase práctica observada sus resultados lo demuestran en la tabla 25 con un 85% que los docentes al iniciar las clases lo hacen de manera puntual, presentando el tema y los objetivos de estudio, realizando un diagnóstico sobre los conocimientos de los estudiantes para consolidar los aprendizajes, lo cual constituye un indicador de desempeño docente, dándose a la práctica un aprendizaje significativo.
- ❖ **Procesos de enseñanza aprendizaje.** En lo referente a esta dimensión los docentes para afianzar los conocimientos toman en cuenta las experiencias previas de los estudiantes antes de iniciar el tema, refuerzan el conocimiento con preguntas claras y actividades, así como también utilizan recursos pedagógicos adecuados, como lo demuestra en la tabla 26 con un 76% con lo cual garantiza que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos llevándolos a los estudiantes a una comprensión y razonamiento.
- ❖ **Ambiente en el aula.** Todos los docentes brindan trato a los estudiantes por sus nombres de manera respetuosa, brindando confianza con respeto valorando la opinión, participación y motivándolos al trabajo, como lo demuestra en la tabla 21 con un 100% lo cual es importante para la autoestima y la interrelación docente-estudiante.

Como los resultados lo demuestran el desempeño docente de la institución educativa es **Excelente** lo que ya se mencionó en líneas anteriores contradiciendo a los supuestos planteados.

En lo que respecta al desempeño profesional directivo de acuerdo a las opiniones de Docentes, Consejo Ejecutivo, Estudiantil y Supervisor, en las encuestas realizadas se puede evidenciar los siguientes resultados sobre las diferentes dimensiones. Es importante destacar que los padres de familia de la comunidad, así como los estudiantes están muy satisfechos con la labor que viene desempeñando el Sr. Rector a favor del adelanto de la comunidad y de su gran gestión para mejorar la infraestructura del establecimiento y por el empeño que todos los docentes cumplen con los horarios establecidos, motivándolos a capacitarse constantemente y sobre todo por su calidad humana con el buen trato hacia la comunidad.

❖ **Competencias gerenciales.** En lo referente a esta dimensión en la autoevaluación y evaluación aplicada al rector y consejo directivo del colegio Nacional Técnico “Molleturo” su gestión administrativa la lleva de manera responsable como lo demuestran las tablas 28 y 31 con un 73% y 69% delegando funciones de acuerdo con las normas y reglamentos para el buen funcionamiento de la institución, dando como valoración un nivel de buena. Como se puede evidenciar existe una debilidad en esta dimensión ya que su función no es excelente, siendo clave para la administración educativa.

En tanto que los estudiantes, padres de familia están muy satisfechos con labor del rector obteniendo un porcentaje de 83.44% y del 100% como lo indican las tablas 34 y 37, siendo su labro excelente, demostrando liderazgo para cumplir con la misión, objetivos y P.E.I, mejorando de esta forma los procesos educativos.

❖ **Competencias pedagógicas.** De acuerdo a los resultados de las encuestas aplicadas al rector y consejo directivo como se puede apreciar en las tablas 29, con un 73.19% nivel bueno, que al rector cumple con su función para la buena marcha de la institución, pero no como debería con la eficiencia requerida por el ministerio de educación.

En lo que respecta a los resultados de la tabla 32 con un 47.53% demuestra a criterio del consejo directivo que al rector le falta habilidades de competencias pedagógicas, lo cual es negativo para la institución ya que la buena marcha de la misma depende en gran medida de las capacidades, habilidades, destrezas que posea un directivo para mejorar los procesos, planes y programas educativos.

Como se puede apreciar existe una debilidad en las competencias pedagógicas repercutiendo de manera negativa en su desempeño profesional y en el de los docentes por ende los procesos de enseñanza aprendizaje.

En cuanto a la opinión de los estudiantes, padres de familia y supervisor los resultados son excelentes como lo demuestran las tablas en las tablas 35, 38 y 41, considerando su labor adecuada.

❖ **Competencias de liderazgo en la comunidad.** A pesar que es esta dimensión a criterio de los estudiantes, padres de familia y supervisor escolar consideran

excelente las acciones del rector en beneficio de la comunidad educativa, como lo demuestran las tablas 36 con un 84.77% y la tabla 39 con un 100% están promoviendo con su accionar actividades en beneficio de la comunidad, manteniendo una interrelación por medio de programas socio-culturales educativas, promoviendo es de esta manera una cultura de paz en la institución educativa, con lo cual se fortalece las relaciones entre la comunidad educativa para un buen vivir lo que tanto se espera de la educación.

Así también se evidencia en la tabla 33 con un 59.85% nivel bueno, a criterio del consejo directivo que al rector le hace falta coordinar ciertas actividades con los docentes para promover el desarrollo educativo.

De acuerdo a lo aseverado anteriormente y en base al análisis se obtuvo una calificación promedio de 78.759 / 100 puntos dando como resultado un desempeño directivo de nivel EXCELENTE, por lo que se puede apreciar que están satisfechos con la labor de los directivos.

Con respecto a los resultados del instrumento de autoevaluación del directivo se puede evidenciar en las dimensiones: de competencias pedagógicas y gerenciales a su consideración tal vez por modestia que no está llevando un buen desempeño gerencial de la institución con 73% y 73,19% el Señor Rector debe tomar medidas para desarrollar los estándares de desempeño profesional determinados por el Ministerio de Educación, razón por la cual se realiza una propuesta de mejoramiento educativo en favor de mejorar su labor y la calidad de la educación.

En lo que respecta a las dimensiones investigadas a los directivos en general sus resultados son satisfactorios, demostrando que el Colegio Técnico "Molleturo" tanto sus docentes como directivos si están aplicando estándares de desempeño profesional para mejorar la calidad de la educación, lo cual se traduce en estudiantes protagonistas de su propio aprendizaje, seguros de sí mismos, con pensamientos creativos, críticos, responsables, dinámicos, democráticos, participativos con capacidad para resolver problemas.

También puedo decir que los docentes de la institución constantemente están capacitándose con la mejor de las predisposiciones para adquirir nuevos conocimientos que mejoraran los procesos de enseñanza aprendizaje.

Esta investigación es de trascendental importancia para los docentes y directivos de la institución educativa ya que según los resultados obtenidos tendrán una clara visión de sus fortalezas y debilidades para que tomen medidas correctivas por el prestigio docentes y sobre todo por el bienestar de los estudiantes, ya que de los docentes se espera que cumplan con su función formadora de manera eficientemente porque el desarrollo y prosperidad de una nación se consigue con una buena educación y sobre todos con la buena voluntad y disposición, al trabajo y al cambio.

Personalmente al finalizar este trabajo me siento satisfecha por lo que ha aprendido sobre los cambios que se están dando en educación para de esta manera estar preparada capacitándome para desempeñar mi labor profesional con los estándares de desempeño que el gobierno aspira que en todas las instituciones los docentes pongan en práctica con el objetivo de conseguir una educación funcional y aplicable a la realidad de la sociedad del conocimiento.

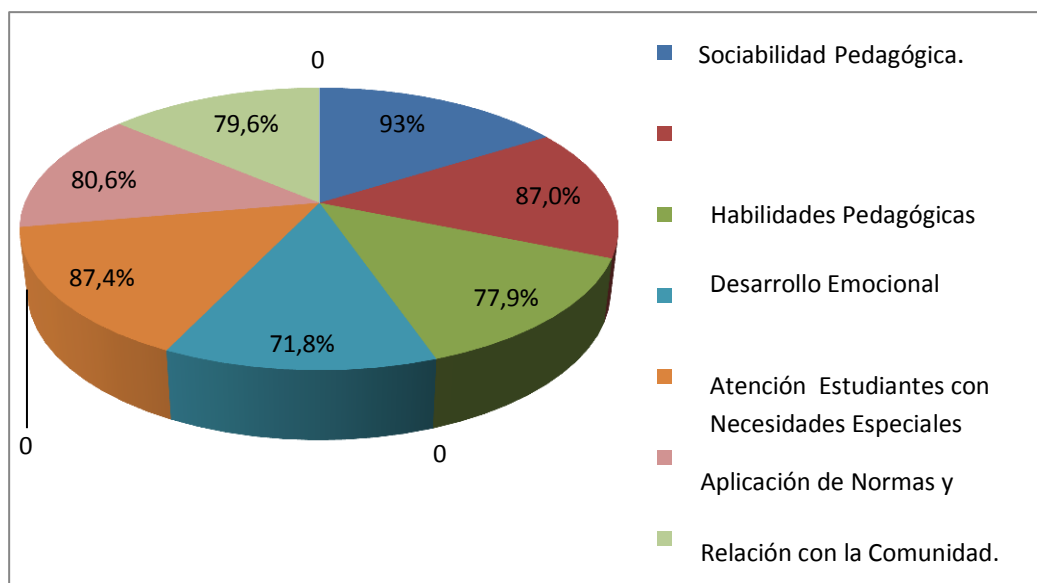
5.3 RESUMEN POR INSTRUMENTOS

RESUMEN DEL INSTRUMENTO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DOCENTE

DE LAS TABLAS 1 a la 7

DIMENSIÓN	VALOR	PUNTAJE	PORCENTAJE
1. Sociabilidad Pedagógica	0,72	0,67	93%
2. Habilidades Pedagógicas y Didácticas	4,23	3,68	87,0%
3. Desarrollo Emocional	1,13	0,88	77,9%
4. Atención Estudiantes con Necesidades Especiales	1,03	0,74	71,8%
5. Aplicación de Normas y Reglamentos	1,03	0,90	87,4%
6. Relación con la Comunidad	0,93	0,75	80,6%
7. Clima de Trabajo	0,93	0,74	79,6%

GRAFICO: 1 EVALUACIÓN DOCENTE



FUENTE: Encuesta a docentes

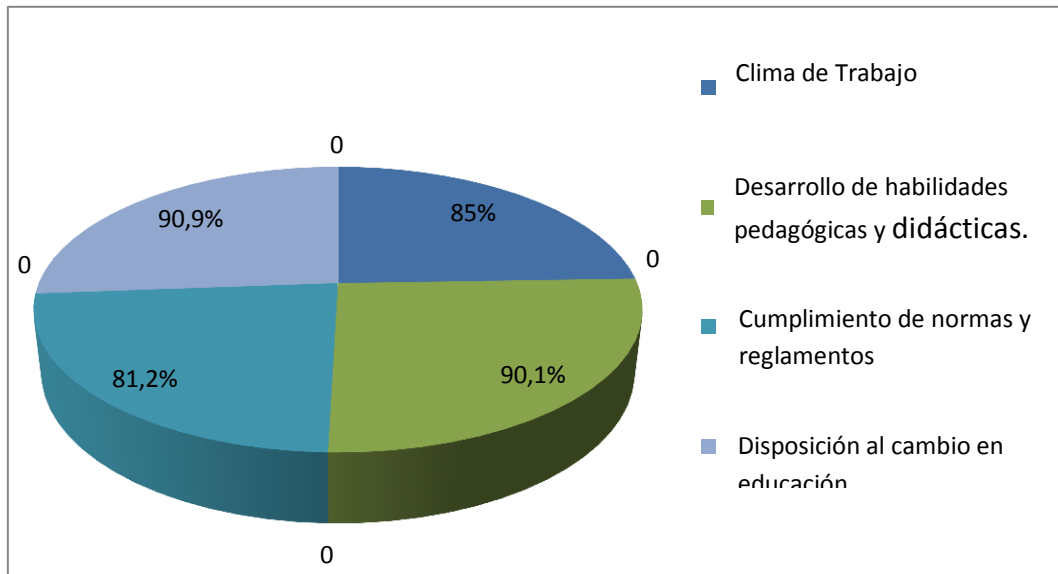
ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

RESUMEN DEL INSTRUMENTO PARA LA COEVALUACIÓN DOCENTE

DE LAS TABLAS 1 a la 4

DIMENSIÓN	VALOR	PUNTAJE	PORCENTAJE
1. Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas.	3,46	2,94	85%
2. Cumplimiento de normas y reglamentos	1,92	1,73	90,1%
3. Disposición al cambio en educación.	1,54	1,25	81,2%
4. Desarrollo emocional	3,08	2,80	90,9%

GRÁFICO: 2 COEVALUACIÓN DOCENTE



FUENTE: Encuesta a docentes

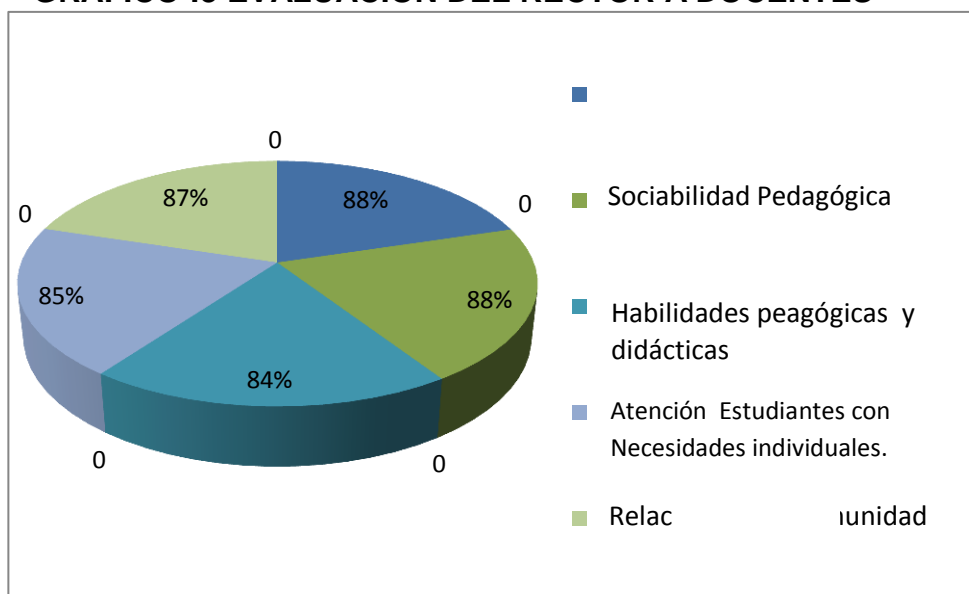
ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

RESUMEN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DOCENTE POR PARTE DEL RECTOR

DE TABLAS 1 a la 5

DIMENSIÓN	VALOR	PUNTAJE	PORCENTAJE
1. Sociabilidad Pedagógica	2,35	2,06	88%
2. Atención a estudiantes con necesidades individuales	2,06	1,82	88%
3. Habilidades pedagógicas y didáctica.	2,94	2,46	84%
4. Aplicación de Normas y Reglamentos.	1,47	1,25	85%
5. Relación con la Comunidad	1,18	1,03	87%

GRÁFICO :3 EVALUACIÓN DEL RECTOR A DOCENTES



FUENTE: Encuesta al Rector

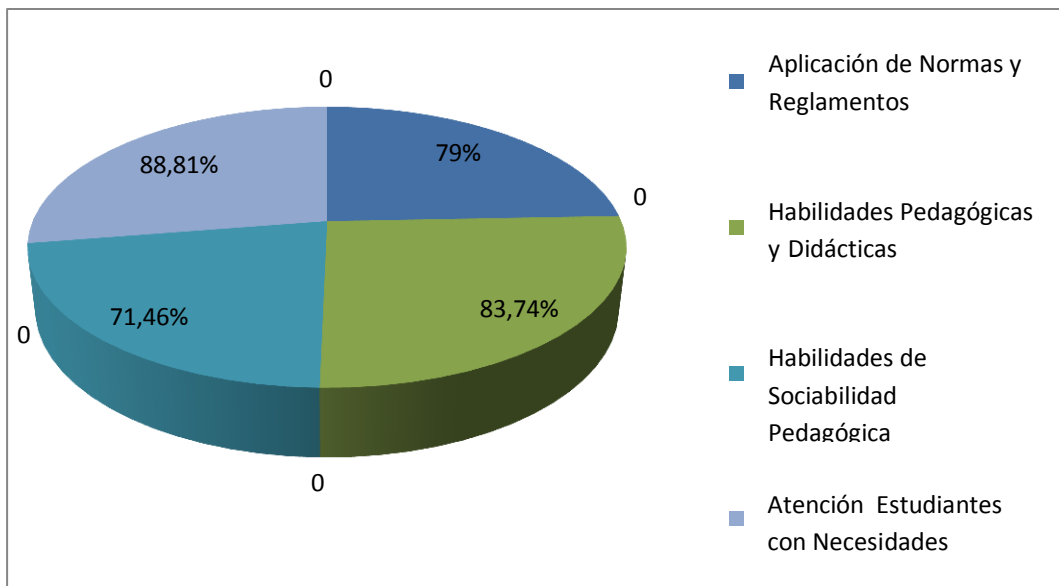
ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

RESUMEN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DOCENTE POR LOS ESTUDIANTES

DE LAS TABLAS 1 a la 4

DIMENSIÓN	VALOR	PUNTAJE	PORCENTAJE
1. Habilidades Pedagógicas y Didácticas	11	8,63	79%
2. Habilidades de Sociabilidad Pedagógica	4,12	3,45	83,74%
3 .Atención a los Estudiantes con Necesidades Especiales	4,80	3,43	71,46%
4. Relación con los Estudiantes.	4,11	3,65	88,81%

GRÁFICO :4 EVALUACIÓN DE ESTUDIANTES A DOCENTE



FUENTE: Encuesta a Estudiante

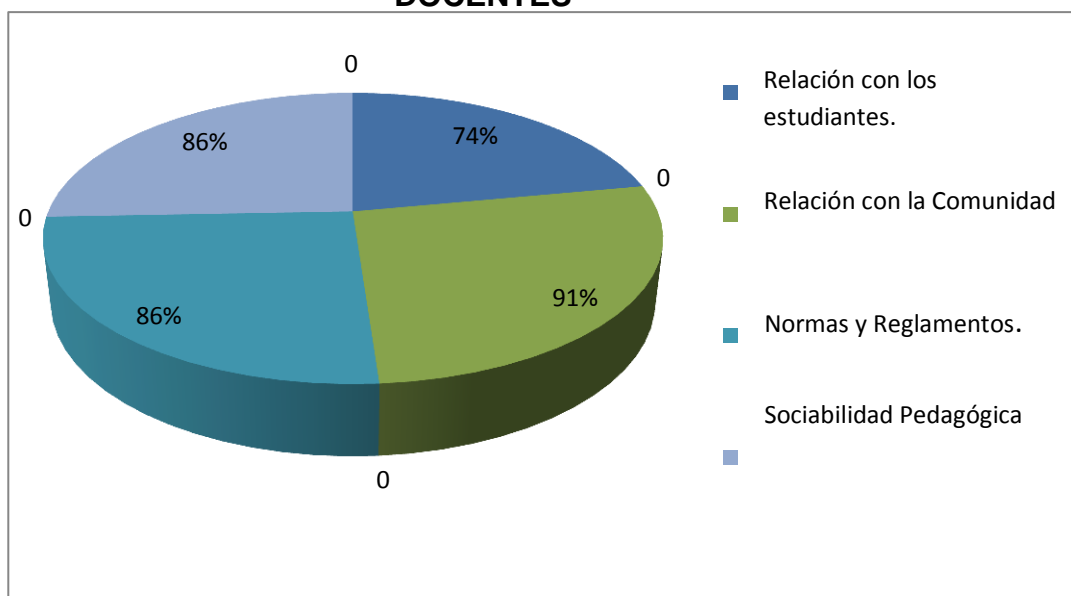
ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

RESUMEN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DOCENTE POR LOS PADRES DE FAMILIA

DE TABLAS 1 A LA 4

DIMENSIÓN	VALOR	PUNTAJE	PORCENTAJE
1. Relación con la Comunidad	2,53	1,88	74%
2. Normas y Reglamentos.	3,37	3,05	91%
3. Sociabilidad Pedagógica	5,05	4,35	86%
4. Atención a estudiantes con necesidades individuales	5,05	4,36	86%

GRÁFICO :5 EVALUACIÓN DE PADRES DE FAMILIA A DOCENTES



FUENTE: Encuesta a padres de familia.

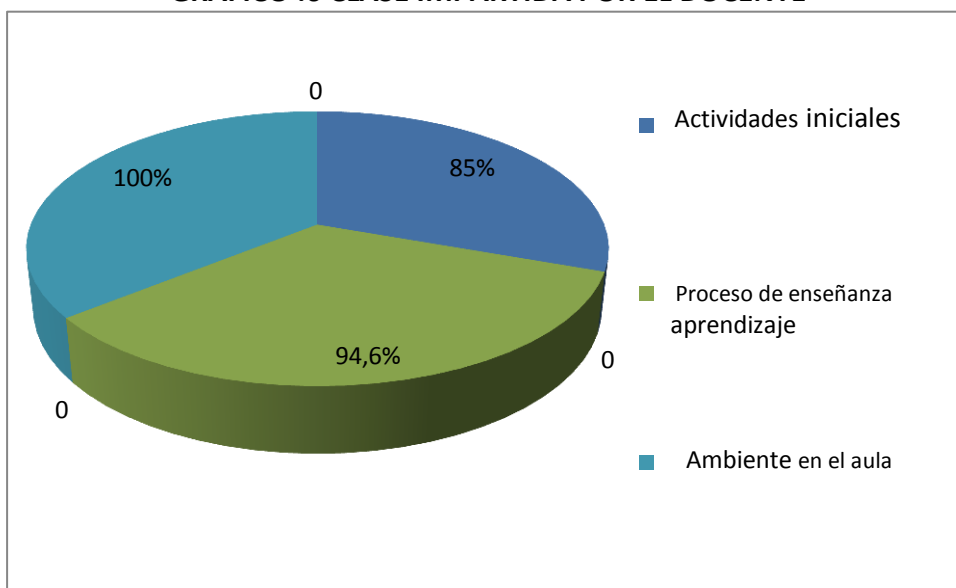
ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

RESUMEN DEL INSTRUMENTO PARA LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE

IMPARTIDA POR EL DOCENTE

DIMENSIÓN	VALOR	PUNTAJE	PORCENTAJE
1. Actividades Iniciales.	7,50	6,38	85%
2. Proceso de Enseñanza Aprendizaje.	16,3	15,38	94,6%
3. Ambiente en el aula.	6,25	6,25	100%

GRÁFICO :6 CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE



FUENTE: Observación de la clase a docentes.

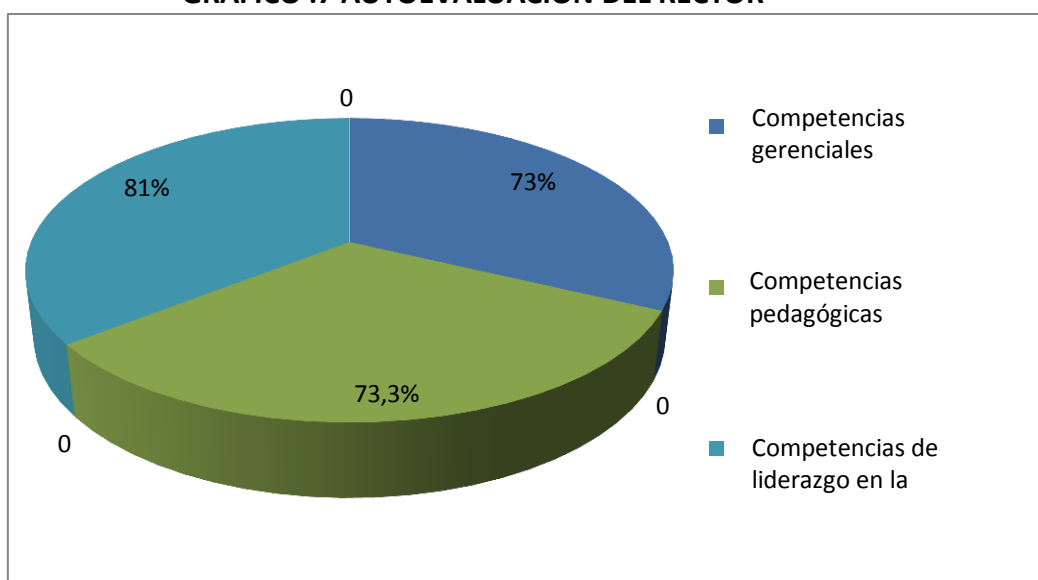
ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

RESUMEN DEL INSTRUMENTO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR

DE LA TABLA 1 a 3

DIMENSIÓN	VALOR	PUNTAJE	PORCENTAJE
1. Competencia Gerenciales.	14,65	10,67	73%
2. Competencias Pedagógicas.	3,26	2,39	73,3%
3. Competencias de liderazgo en la comunidad.	2,09	1,69	81%

GRÁFICO :7 AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR



FUENTE: Encuesta al Rector.

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

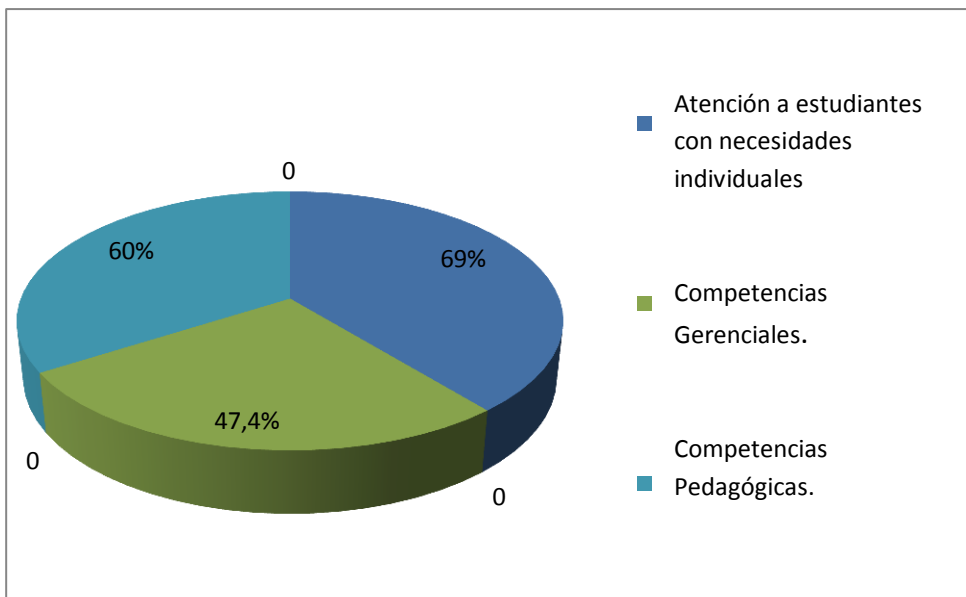
RESUMEN DEL INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL RECTOR

POR PARTE DEL CONSEJO TÉCNICO

DE LA TABLA 1 a 3

DIMENSIÓN	VALOR	PUNTAJE	PORCENTAJE
1. Competencia Gerenciales.	14,59	10,03	69%
2. Competencias Pedagógicas.	3,29	1,56	47,4%
3. Competencias de liderazgo en la comunidad.	2,12	1,27	60%

GRÁFICO :8 EVALUACIÓN DEL CONSEJO TÉCNICO AL RECTOR



FUENTE: Encuesta al Consejo Técnico.

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

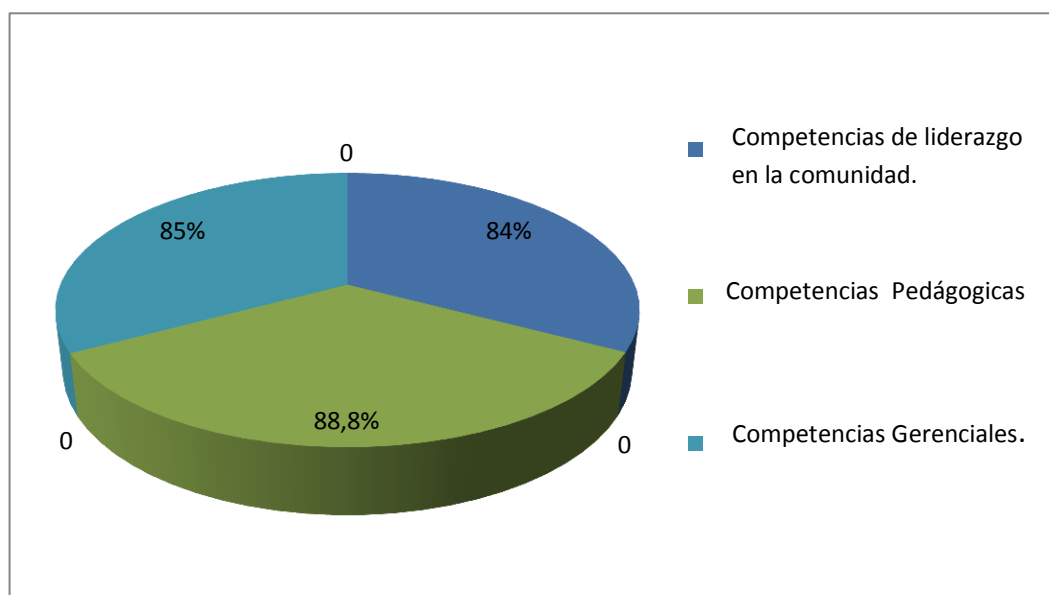
RESUMEN DEL INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL RECTOR

POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

DE LA TAEBLA 1 a 3

DIMENSIÓN	VALOR	PUNTAJE	PORCENTAJE
1. Competencia Gerenciales.	10,00	8,44	84%
2. Competencias Pedagógicas.	3,57	3,17	88,8%
3. Competencias de liderazgo en la comunidad.	6,43	5,45	85%

GRÁFICO : 9 EVALUACIÓN DEL CONSEJO ESTUDIANTIL AL RECTOR



FUENTE: Encuesta al Consejo Estudiantil.

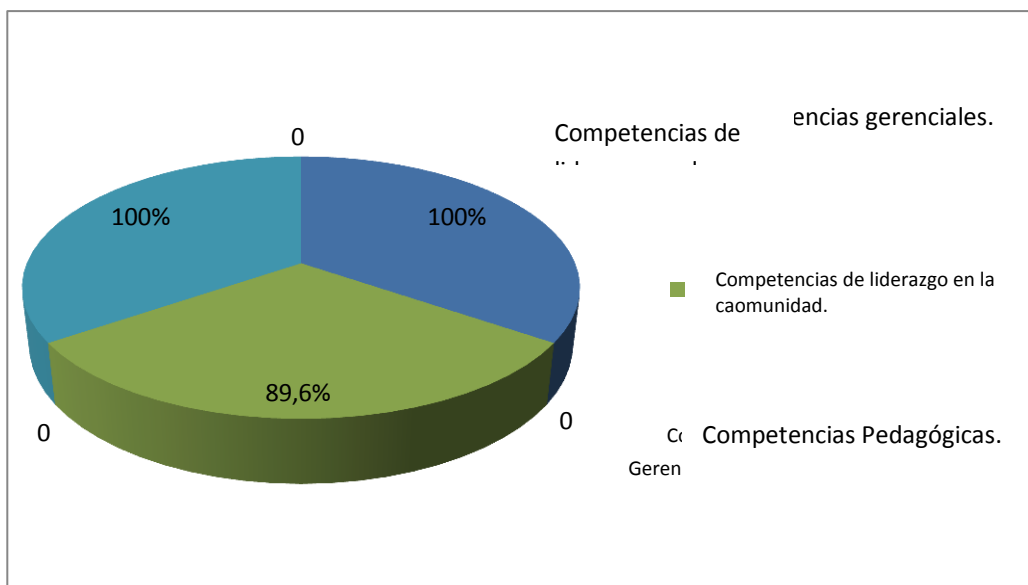
ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

**RESUMEN DEL INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL RECTOR
POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA**

DE LA TABLA 1 a 3

DIMENSIÓN	VALOR	PUNTAJE	PORCENTAJE
1. Competencia Gerenciales.	10,10	10,13	100%
2. Competencias Pedagógicas.	3,16	2,83	89,6%
3. Competencias de liderazgo en la comunidad.	4,74	4,87	100%

GRÁFICO : 10 EVALUACIÓN DEL COMITÉ CENTRAL AL RECTOR



FUENTE: Encuesta al Comité Central de Padres de Familia.

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

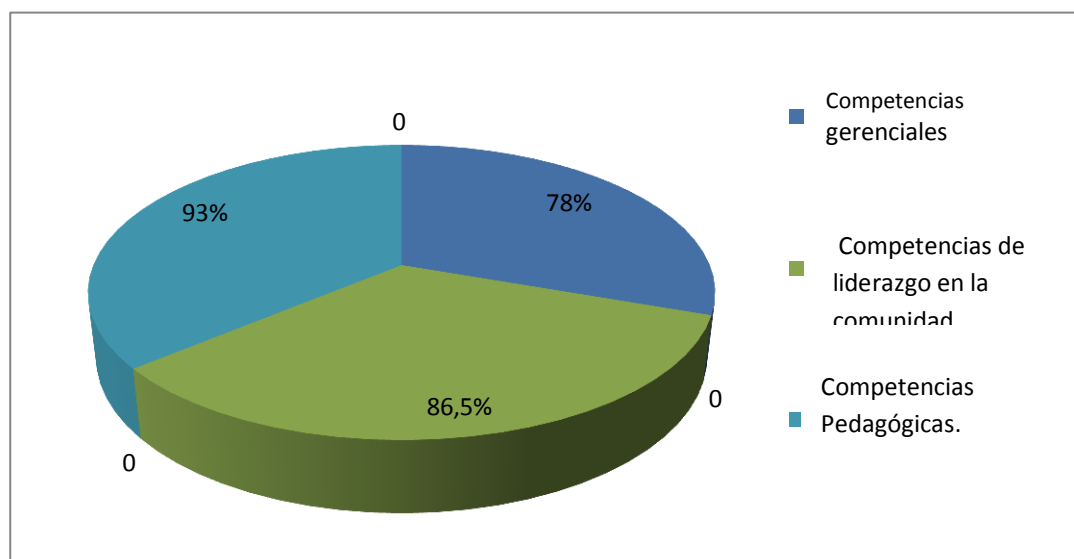
RESUMEN DEL INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL RECTOR

POR PARTE DEL SUPERVISOR

DE LA TABLA 1 a 3

DIMENSIÓN	VALOR	PUNTAJE	PORCENTAJE
1. Competencia Gerenciales.	14,45	11,31	78%
2. Competencias Pedagógicas.	3,11	2,69	86,5%
3. Competencias de liderazgo en la comunidad.	2,44	2,27	93%

GRÁFICO : 11 EVALUACIÓN DEL SUPERVISOR AL RECTOR



FUENTE: Encuesta al Supervisor.

ELABORACIÓN: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones y recomendaciones

Luego de haber realizado el trabajo investigativo en el colegio Nacional Técnico “Molleturo” en base a los resultados obtenidos de los diferentes instrumentos aplicados a la comunidad educativa se puede concluir.

OBJETIVOS	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
1. Desarrollar un diagnóstico de los desempeños profesionales docente y directivos en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador	Tantos directivos como docentes están conscientes que la educación es la base del desarrollo, adelanto de un país, motivo por el cual están dispuestos a continuar capacitándose y someterse a las evaluaciones propuestas por el ministerio de educación para mejorar su labor pedagógica.	Que tanto directivos como docentes trabajen con responsabilidad, concienciando sobre su valor y calidad educativa, con el objetivo de cumplir con la misión, visión propuesta por la institución hacia una sociedad anhelante de calidad y eficiencia.
2. Investigar el marco teórico conceptual de desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información.	Es importante reconocer que las acciones de los actores educativos está encaminado a desarrollar todas las potencialidades de los estudiantes.	Los docentes deben continuar con la misma motivación e interés de capacitarse para que adquieran conocimientos que les permitan desarrollar sus prácticas pedagógicas de manera eficiente. Porque las políticas educativas, sus leyes y reglamentos y por consiguiente el currículo está en un cambio continuo. Permitiendo a los docentes mejorar sus prácticas pedagógicas con los estudiantes.
3. Evaluar el desempeño profesional docente de las	Se evidenció en general que los docentes de la institución	Como docentes es importante estar actualizados, capacitados

<p>instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.</p>	<p>están llevando su práctica pedagógica de marea responsable cumpliendo con los estándares de desempeño, razón por la cual se nota profesionalismo de parte de la comunidad educativa con tratos afectivos y respeto a los estudiantes, desarrollando habilidades pedagógicas y didácticas, así como dando un trato respetuoso a los estudiantes propiciando un ambiente de calidez.</p>	<p>para hacer frente a los retos de innovación educativa. Sin temores a las evaluaciones, ya que con solo una evaluación no se demuestra el cien por ciento de la capacidad y experiencia de un docente.</p>
<p>4. Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.</p>	<p>En cuanto al desempeño del rector como es visible en los resultados, su rol es calificado como eficiente, pero a pesar de ello en la autoevaluación a criterio personal reconoce que le falta mucho por aprender en lo referente a competencias gerenciales, y lo más importante es que tiene la voluntad para hacerlo por el bien de su comunidad.</p>	<p>Como directivo tiene una gran responsabilidad, debe ser un líder ejemplar, capacitándose permanentemente en administración y gestión escolar, siendo protagonista del cambio a la anhelada calidad educativa, motivando a los docentes para que continúen preparándose profesionalmente en lo referente a estándares de calidad.</p>
<p>5. Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato.</p>	<p>Como es de humanos no existe la perfección, ya que nunca se termina de aprehender. De acuerdo al análisis y resultados de la investigación se puede evidenciar una mínima falencia del rector en cuanto a competencias gerenciales</p>	<p>Socializar la propuesta del presente trabajo para que la institución educativa consolide su accionar pedagógico y directivo, priorizando el desarrollo de habilidades, destrezas para que los estudiantes sean protagonistas de su propio</p>

	y pedagógicas, razón por la cual se realiza una propuesta de mejoramiento.	aprendizaje de manera significativa y auténtica
6. El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tienen la característica de ineficaces e ineficientes, en función de los estándares de calidad.	Los docentes de la institución están poniendo en práctica los estándares de desempeño establecidos por el Ministerio de Educación obteniendo una calificación promedio de 86.33/100 que les acredita un nivel EXCELENTE ubicándoles en la categoría, en lo que respecta al desempeño profesional de la institución con 83/100 nivel EXCELENTE categoría A. Demostrando por parte de los docentes predisposición para aplicar técnicas y estrategias que mejoren los procesos de enseñanza aprendizaje como lo demuestran las tablas 2 y 8 con un con un 86,92%	Los docentes de la institución deben continuar desarrollando habilidades pedagógicas y didácticas en sus prácticas diarias con sus estudiantes, teniendo que mejorar en algunos aspectos como es el darse un tiempo para revisar los deberes enviados, ya es un indicador sobre la comprensión de los estudiantes sobre el tema.
7. El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tienen la característica de ineficaces e ineficientes, en función de los estándares de calidad.	En lo referente al desempeño del rector del colegio Nacional Mixto Molleturo de acuerdo a las encuestas analizadas, existe afectividad por parte de los padres de familia, estudiantes y comunidad, calificando, su rol de liderazgo y conocimientos pedagógicos , gerenciales como Excelente, por consiguiente el desempeño del directivo es eficiente con un 79,75/100.	Docentes y directivos deben cumplir con los estándares de desempeño propuestas por el ministerio de educación para conseguir una educación de calidad, integral, democrática con altas expectativas de calidad humana enmarcadas en principios y valores de tal manera que la educación sea equitativa para el servicio a toda una sociedad.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

1. TITULO

Propuesta para el mejoramiento de las Competencias gerenciales y pedagógicas directivo, del Colegio Nacional Técnico Mixto “Molleturo durante el año lectivo 2012-2013.

2. JUSTIFICACIÓN:

Luego de haber realizado el análisis, la interpretación y la discusión de los resultados obtenidos en la presente investigación, se ha podido evidenciar leves debilidades en lo referente a los desempeños gerenciales y pedagógicos del directivo como lo demuestran las tablas 28 y 29 con un 72/100, y con 73/100 puntos respectivamente, esto a criterio personal del directivo, demostrando que no está llevando eficientemente su desempeño en la institución, así también de acuerdo a las encuestas aplicadas al Consejo Técnico, los mismos que no están conformes con el rol del directivo como lo demuestran en las tablas 31 y 32, con un 68/100 y 47/100 puntos, en donde queda evidenciado que al directivo le falta habilidades de competencias pedagógicas, para poder orientar y resolver situaciones.

En lo referente a los docentes se evidencia en la tabla 19 el 26% no realizan evaluaciones individuales al final alizar la clase, claro aunque es mínimo el porcentaje que se despreocupan de las estudiantes con necesidades individuales, un 70% no envía tareas a los estudiantes imposibilitando conocer las dificultades de los estudiantes. Demostrando una vez más que los docentes continúan privilegiando los contenidos, a los aprendizajes significativos de los estudiantes.

Por los problemas detectados en el colegio, existe una leve despreocupación de los docentes y directivo en los roles, de ser quienes orienten, medien, motiven, resuelvan problemas y definan estrategias de aprendizajes en los estudiantes, propiciando cambios educativos.

Según Beltrán (1993) Los rasgos de un profesor desde la perspectiva constructivista son aquel que:

Promueve la autonomía y la iniciativa del estudiante.

Diseña tareas relacionadas con la construcción del conocimiento.

Indaga sobre la comprensión de los estudiantes

Estimula la curiosidad mediante preguntas. (p. 235) citado en Enciclopedia 2 de pedagogía El Profesor.

Estando conscientes de la gran responsabilidad delegada a docentes, directivos, y más aún que actualmente el Ministerio de Educación impone la aplicación de Estándares de calidad profesional a todos los actores educativos, esperándose un desarrollo de habilidades, destrezas y estrategias de enseñanza en si dominio pedagógico, lo cual se vea reflejado en los procesos de aprendizaje de los estudiantes, por consiguiente se espera de los docentes y directivos que sean “Líderes educativos” que con su accionar revolucionen la educación traducida en calidad que es lo requerido en Ecuador.

Por tal razón un docente de calidad es aquel que promueve oportunidades de enseñanza aprendizajes a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación a construir la sociedad aspirada en nuestro país. Además es aquel que posee un dominio del área que enseña, emplea pedagogía variada, propicia las buenas relaciones con los alumnos y padres de familia, estos estándares permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros. Ministerio de Educación (p. 11)

De igual manera del directivo se tiene muchas expectativas sobre estándares de calidad, debiendo contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa. Ministerio de Educación (2012, p, 15).

Razón por la cual se plantea esta propuesta de mejoramiento educativo referentes a competencias gerenciales, competencias pedagógicas y aplicación de estrategias de enseñanza dado que en estas dimensiones se obtuvieron los puntajes más bajos, pudiendo en el futuro convertirse en un obstáculo o problema para la comunidad educativa. Sabiendo que hoy en día el propósito del Ministerio de Educación es que las instituciones educativas cumplan con su papel fundamental de proporcionar una educación integral de calidad, en donde docentes y directivos se comprometan de manera decidida para cumplir las metas y objetivos planteados por la institución.

La educación en nuestro país está pasando por un momento histórico ya que se está asistiendo a una revalorización de la misma por la función que se le atribuye en la sociedad de la información y del conocimiento de un mundo globalizado, por tal razón, en la actualidad la labor de docentes y directivos no solamente requiere que estos impartan conocimientos a los estudiantes, sino que pueda tener esa capacidad de gestión dentro de su institución, que promueva la efectividad en el cumplimiento no solamente de temas educativos si no también que se consiga mejorar y equipar el plantel, por ello es de suma importancia el trabajo coordinado con la comunidad ya que con su apoyo puede ser posible lograr avances para el centro educativo y también para la comunidad en general.

En tal virtud se requiere de los protagonistas educativos y sobre todo sus directivos posean liderazgo y gestión educativa, definiendo.

Elizondo. A. (2001 en SEED, 2005: 9), define el liderazgo como “la capacidad de influir en las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en el logro de las metas del grupo”. El liderazgo que ejerza el director, será el principal medio para llevar a la comunidad escolar y al centro escolar, a una verdadera transformación del trabajo que ahí se lleva a cabo, con el fin de cumplir de la mayor y mejor manera con las metas y los objetivos educativos. Mientras que las metas, identificadas como los escalones que hay que subir para avanzar, son definidas en el Plan para Mejorar la Gestión Escolar.

En el presente trabajo se pretende relacionar la función del liderazgo en la institución para el mejoramiento de la educación, así como la participación que tanto el docente como el director y personal administrativo deben tener para alcanzar el anhelo de educación de calidad. Se enfatiza que el recurso humano protagonista a nivel educativo es el docente y el estudiante de quienes depende la excelencia en los procesos de enseñanza aprendizajes ya que es el eje principal para la calidad, reflejado en el desarrollo de un pensamiento lógico, crítico y creativo.

Tanto directivos como docentes de una escuela deben de desarrollar un tipo de liderazgo ya que influyen de manera directa sobre los estudiantes, y por lo tanto origina una comunicación de mayor valor, en esta interrelación docente-estudiante,

se presentan múltiples problemas, constituyendo una la formación docente misma, otra de ellas el liderazgo, puesto que este se ve a sí mismo como impartidor de conocimientos y no como un guía, a través del cual se modelan actitudes y conductas.

Por ello es recomendable mejorar la capacidad de liderazgo y hacer que las instituciones de educación desarrollen los valores culturales necesarios para ser más eficientes y eficaces, ya que los docentes nos enfrentamos diariamente a diversas situaciones en las instituciones, en donde la toma de decisiones es una de las tareas más importantes que tienen los directores, pues la organización, el funcionamiento y la gestión de las instituciones educativas van a depender de capacidad y de la calidad de las decisiones tomadas por los líderes educativos.

El liderazgo que ejerza el rector, será el principal medio para llevar a la comunidad educativa, a una verdadera transformación del trabajo que ahí se lleva a cabo, con el fin de cumplir de la mejor manera con las metas y los objetivos educativos. Por ello la labor que desempeñan en este caso los directivos va a ser de crucial importancia para que la comunidad se inmiscuya en el ámbito educativo.

Todos los estudiantes deben ver en sus directivos a unos verdaderos líderes que puedan representarlos, que hagan cumplir con sus derechos a cabalidad en todos los ámbitos, que supervisen, controlen y vigilen el cumplimiento de actividades del gobierno escolar así como también supervisen observen el desempeño de los docentes del aula con sus estudiantes, que presenten alternativas de solución a problemas que puedan incidir en la educación y en la institución.

3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

3.1. OBJETIVO GENERAL

Adquirir competencias gerenciales y pedagógicas básicas necesarias para la correcta conducción del centro educativo, mediante talleres con materiales actualizados, para mejorar el desempeño profesional docente y directivo logrando mayores niveles de efectividad en los logros de aprendizaje de los estudiantes para conseguir calidad educativa.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ❖ Poner en práctica los conocimientos adquiridos sobre competencias gerenciales y pedagógicas en sus actividades diarias, para producir cambios significativos en la educación.
- ❖ Mejorar las habilidades, estrategias tanto pedagógicas como gerenciales para una óptima administración educativa y por ende para la mejora de la calidad de la educación.
- ❖ Mejorar el perfil de líder directivo del colegio Nacional Técnico Molleturo para lograr los objetivos educativos propuestos.
- ❖ Desarrollar autoevaluaciones continuas de las prácticas pedagógicas-gerenciales para tomar acciones correctivas.

4. ACTIVIDADES

Antes de realizar el mencionado taller lo primero que se realizará será la investigación de la información científica sobre el perfil y funciones de un directivo.

Investigación bibliográfica sobre el perfil y funciones de un buen directivo:

1) En la gestión institucional

- ❖ Tener capacidad de liderazgo y convocatoria para gestionar su centro educativo
- ❖ Conocer y aplicar adecuadamente la normatividad del sector educación y otras normas pertinentes a su función directiva para lograr la eficiencia requerida en el colegio.
- ❖ Poseer capacidad para resolver problemas y tener habilidad para tomar decisiones.
- ❖ Evidenciar capacidad de comunicación y habilidad para mantener buenas relaciones humanas con alumnos, padres de familia y profesores involucrados.
- ❖ Asumir el rol de creador de condiciones favorables para el desarrollo de capacidades humanas de los distintos actores educativos, en beneficio educativo
- ❖ Conocer y aplicar en su centro métodos, técnicas, y estrategias para elaborar el Proyecto de Desarrollo Institucional que llevara al logro de metas y objetivos.
- ❖ Evaluar su accionar, y el de las personas a su cargo, considerando los procesos y sobre la base de los resultados.

2) En la gestión pedagógica

- ❖ Organizar la acción educativa para que se desarrollen las competencias que integren habilidades, conceptos, actitudes y destrezas en los procesos de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.
- ❖ Conocer y aplicar procedimientos de adecuación curricular del centro educativo.
- ❖ Tener capacidad de identificar y organizar la evaluación de los elementos técnicos del proceso de aprendizaje, innovación, textos y materiales educativos.
- ❖ Manejar adecuadamente las técnicas y procedimientos de supervisión y evaluación.
- ❖ Conocer y aplicar técnicas y procedimientos que fomenten la motivación y actualización docente.

3) En la gestión administrativa

- ❖ Conocer y manejar correctamente los sistemas de personal, racionalización, presupuesto, tesorería, contabilidad y control adecuados al centro educativo.
- ❖ Conocer y aplicar normas técnicas y procedimientos de la infraestructura y equipamiento para mejorar la institución educativa en favor de la educación.
- ❖ Tener capacidad de generar y administrar recursos financieros con un enfoque gerencial. Ministerio de Educación (2012)

Roles de un líder

El líder tiene un rol fundamental en lo personal, familiar y en lo social.

En lo personal, tiene que reconocer y practicar la ética de respeto mutuo, solidaridad, confianza. Honestidad, humildad, fidelidad, honradez y amistad. Tiene que reconocer los valores positivos y actitudes de las personas, motivando a sus seguidores para que alcancen su plena realización; tiene que dirigir por medio de la palabra, inspirar por medio de la confianza y la simpatía (carismático), poner a los demás de parte de uno y además, poder cambiar suficientemente el clima a fin de que todos puedan hacer las cosas que deben hacer.

En lo familiar, tiene que sembrar y desarrollarse los sentimientos que conllevan a la unificación y armonía de las personas, respetando y revalorando las actitudes y valores de la familia, como el elemento fundamental de progreso social, también

tiene que enseñar a sus hijos los aspectos, de la vida real, para que sean buenos padres, ciudadanos con calidad humana que hoy se está perdiendo en los jóvenes.

En el aspecto social, tiene que reconocer y practicar la ética de trabajo en equipo y la ética de progreso social, creando una comunidad humana unida por el vínculo del trabajo y la amistad, encaminando hacia la felicidad compartida.

En resumen, los roles del líder se orientan a lograr un desarrollo humano sostenido; esto es un progreso económico con un desarrollo equitativo, apoyándose en la creatividad humana en la propiedad intelectual, en el poder de la mente y en el trabajo en equipo, y no en el trabajo personal.

Perfil:

Hoy día el perfil o las competencias del gerente educativo, se hacen cada vez más amplias pues tiene que desarrollarse en una sociedad que le exige un máximo de rendimiento. Abarcando así, una serie de estrategias que le permitan formar a las alumnas y alumnos de una forma integral.

Aun cuando las competencias de un docente son múltiples, existen unas que se pueden como definir como fijas y pueden variar en su ejercicio según sea el contexto en el que se den. Como competencias básicas el docente debe ser:

- ❖ **Investigador:** es aquel orientado a la generación de nuevos conocimientos, con una mirada compleja e interdisciplinaria. El docente investigador presenta las siguientes características: propone problemas interdisciplinarios que generan, de parte de los alumnos proyectos para buscar soluciones. La enseñanza se enfoca de manera investigativa. Estimula el desarrollo de proyectos por parte de los alumnos. Busca que el alumno piense con sentido interdisciplinario e investigativo.
- ❖ **Promotor Social:** enfatiza la idea de valoración e identidad nacional y prepara a los estudiantes para la elaboración de proyectos tanto en su escuela como en su comunidad considerando las necesidades de éstas.
- ❖ **Orientador:** tiene conocimientos y habilidades para favorecer la formación de cada uno de los estudiantes como persona, conociendo el contexto en que se desenvuelva.

- ❖ **Planificador:** decide por adelantado qué hacer, cómo y cuándo hacerlo.
- ❖ **Evaluador:** tiene como finalidad fundamental, despertar el interés hacia el mejoramiento del desarrollo de los alumnos, la actividad docente, los materiales educativos, el Proyecto Pedagógico del Plantel, de Aula y comunitario y del Currículo Básico. Ministerio de Educación(2012)

Igualmente, el docente debe ser Administrador, Mediador, Pro activo, capaz de llevar buenas relaciones interpersonales, con unos valores crecientes que aplique en el día a día y con la iniciativa de trabajar de forma interdisciplinaria.

FUNCIONES

La función del director escolar conlleva cultivar diversos factores que son clave para que el centro de enseñanza sea eficaz: el trabajo en equipo y la colaboración entre el personal, la sensibilización hacia las preocupaciones y las aspiraciones no sólo de los estudiantes sino también de sus padres, y la planificación y aplicación con visión de futuro de toda una serie de cuestiones administrativas -- contratación o iniciación del personal, construcción de edificios y pedidos de equipamiento, y organización de la escuela en general. Toda esta serie de responsabilidades vinculadas a la enseñanza es naturalmente más amplia en los países donde la autonomía de las escuelas es mayor, ya tengan que responder ante las autoridades locales o ante los consejos escolares.

Funciones del director:

- ❖ Planifica, coordina, dirige y controla las actividades académicas y administrativa de una unidad educativa.
- ❖ Controla, evalúa y aprueba programas de actividades especiales, complementarias, recreativas, deportivas y culturales.
- ❖ Evalúa el desempeño del personal docente.
- ❖ Organiza y aprueba el cronograma de actividades del año escolar.
- ❖ Elabora y ejecuta el anteproyecto y proyecto de presupuesto de la unidad.
- ❖ Vela por el cumplimiento de las normas, procedimientos y reglamentos que rigen el centro educativo.
- ❖ Dirige el Consejo de Profesores y demás actos del plantel.
- ❖ Gestiona ante el Ministerio de Educación, la documentación relacionada con el área.
- ❖ Elabora y lleva el control de las estadísticas.

- ❖ Organiza y participa en talleres de actualización académica.
- ❖ Autoriza las diversas erogaciones y demás gastos generales.
- ❖ Supervisa y lleva el control de los registros relativos a actas, matrículas, asistencia, entre otros.
- ❖ Promueve acciones conducentes al mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje, basados en los resultados obtenidos de la evaluación estudiantil.
- ❖ Supervisa la ejecución de los planes y programas que garanticen la atención integral del niño.
- ❖ Elabora y presenta el plan de actividades ante la Zona Educativa.
- ❖ Elabora anualmente informe del resultado del plan de necesidades, objetivos y actividades del centro educativo.
- ❖ Rinde cuenta periódicamente al supervisor sectorial del Ministerio de Educación y recibe información sobre actividades y normativas emanados por este organismo.
- ❖ Estudia conjuntamente con el psicólogo los casos de niños especiales.
- ❖ Participa en los Consejos de la Directiva de la Sociedad de Padres y/o Representantes.
- ❖ Supervisa la elaboración del inventario de materiales y equipos.
- ❖ Redacta y firma la correspondencia y documentación de la unidad.
- ❖ Supervisa y distribuye las actividades del personal a su cargo.
- ❖ Cumple con las normas y procedimientos en materia de seguridad integral, establecidos por la organización.
- ❖ Mantiene en orden equipo y sitio de trabajo, reportando cualquier anomalía.
- ❖ Elabora informes periódicos de las actividades realizadas.
- ❖ Realiza cualquier otra tarea afín que le sea asignada.(Ministerio de Educación, 2012)

RESPONSABILIDAD:

Materiales:

Maneja constantemente equipos y materiales de fácil uso, siendo su responsabilidad directa y maneja periódicamente equipos y materiales medianamente complejos, siendo su responsabilidad indirecta.

Dinero:

Es responsable indirecto de firma de cheques, custodia de materiales y ejecución de presupuesto.

Decide

Las decisiones que se toman se basan en políticas específicas, en procedimientos definidos para lograr objetivos específicos, mejorar métodos o establecer técnicas y estándares, a nivel de dirección.

Supervisión:

El cargo recibe supervisión general de manera directa y periódica y ejerce una supervisión específica de manera directa y constante.

Relaciones

El cargo mantiene relaciones continuas con las unidades académicas y relaciones frecuentes con las unidades administrativas de la Institución, a fin de ejecutar y/o coordinar y/o controlar y/o aprobar lo relativo al área; exigiéndose para ello una buena habilidad para negociar y obtener cooperación.

El cargo mantiene relaciones frecuentes con organismos públicos, Ministerio de Educación, comunidades adyacentes, padres y representantes, a fin de apoyar y/o ejecutar y/o coordinar lo relativo al área; exigiéndose para ello una buena habilidad para negociar y obtener cooperación.

METODOLOGIA DEL TALLER

- ❖ Presentación de la propuesta en el mes de mayo, para socializar el mismo, bajo la responsabilidad del maestrante ejecutora del proyecto, de los docentes y directivo de la institución.
- ❖ Información de los objetivos de la propuesta presentada para el mejoramiento del desempeño directivo.

En la ejecución del taller

- ❖ Dar a conocer los resultados de la investigación realizada, la propuesta de mejoramiento a docentes y directivos de la institución educativa.
- ❖ Elaboración del cronograma de actividades para llevar a cabo la propuesta a docentes y directivos.
- ❖ Elaboración y preparación del materia para el desarrollo del taller

- ❖ Ejecutar talleres sobre el tema.
- ❖ Presentación de la temática mediante carteles y en Power Point.
- ❖ Socialización del tema.
- ❖ Organizar grupos de trabajo.
- ❖ Establecer compromisos entre docentes y directivo.
- ❖ Concienciar en docentes y directivos la importancia de llevar eficientemente las prácticas pedagógicas y didácticas con proyección a mejorar la calidad educativa.
- ❖ Asumir responsabilidades y compromisos de cambio en directivos y docentes.
- ❖ Ejecutar seguimiento y evaluaciones continuas de aplicación de competencias gerenciales y pedagógicas directivas.

OBJETIVOS DEL TALLER

- Motivar a los directivos para que desarrollen competencias gerenciales y pedagógicas en sus labores cotidianas.
- Mejorar la práctica directiva con eficiencia y eficacia para la buena marcha de la institución educativa.
- Evaluar la mejora de la calidad educativa de acuerdo a los objetivos establecidos.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES TALLER: 1 Para las competencias gerenciales y pedagógicas del directivo.

ACTIVIDADES	OBJETIVOS	RECURSOS	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Saludo y bienvenida. ▪ Presentación de los expositores y del tema. ▪ Expectativas sobre el taller. ▪ Ejecución de una dinámica "Capitán Manda". ▪ Comentarios sobre el ejercicio. ▪ Formar grupos de trabajo. ▪ Entregar material sobre el tema. ▪ Comentarios sobre la 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollar competencias gerenciales y pedagógicas eficaces. ▪ Mejorar la práctica directiva. ▪ Evaluar la mejora de la calidad educativa de 	Dinámica Carteles Pliegos de papel. Marcadores Copias	Maestranter Rector Docentes

lectura. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Socialización y presentación de los trabajos. ▪ Análisis y comentarios sobre el tema. ▪ Conclusiones. 	acuerdo a los objetivos establecidos.		
--	---------------------------------------	--	--

TALLER: 2

Partiendo de la importancia que tienen las estrategias de enseñanza aplicadas por los docentes a los estudiantes, de acuerdo a los objetivos propuestos los mismos que deben ser comprensibles para lograr aprendizajes significativos. Este taller dirigido a docentes es recurso para mejorar las prácticas pedagógicas y con ello favorecer a los estudiantes en sus aprendizajes significativos.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES TALLER: 2

ACTIVIDADES	OBJETIVOS	RECURSOS	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bienvenida. ▪ Presentación del tema. ▪ Expectativas sobre el taller. ▪ Dinámica de un juego mental. ▪ Comentarios sobre el ejercicio. ▪ Formar grupos de trabajo. ▪ Entregar material sobre el tema. ▪ Lectura del material ▪ Comentarios sobre la lectura. ▪ Plenaria. ▪ Socialización y exposición de los trabajos. ▪ Análisis y comentarios sobre el tema. ▪ Conclusiones. ▪ Reflexiones y compromisos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicar estrategias de enseñanza aprendizaje para mejorar la práctica docente. ▪ Evidenciar mejores resultados en los aprendizajes de los estudiantes. 	Dinámica Carteles Pliegos de papel. Marcadores Copias	Maestros y participantes.

5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

Este taller se llevará a cabo en el colegio Nacional Mixto “Molleturo” ubicado en la Parroquia Molleturo, del Cantón Cuenca Provincia del Azuay en donde se llevó a cabo la investigación de campo.

6. POBLACIÓN OBJETIVO:

La población objeto está conformada por 10 docentes, 1 rector que laboran en el colegio Nacional Mixto “Molleturo”, con el objetivo que sean conocedores y hacedores de nuevas prácticas pedagógicas y gerenciales, siendo estos los beneficiarios directos del proyecto de mejoramiento en lo referente a competencias y liderazgo directivo.

Entre otros beneficiarios están los estudiantes de los cuales se esperan que adquieran aprendizajes significativos eficientes mejorando la calidad de la educación.

7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA:

Para la ejecución de este taller se necesitaran los siguientes recursos:

RECURSOS	DESCRIPCIÓN
Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Directivo • Docentes • Estudiantes • Padres de familia
Tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> • Computadora • Internet • Retroproyector • Cámara fotográfica • Diapositivas
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Material de escritorio
Físicos	<ul style="list-style-type: none"> • Institución educativa • Salón de audiovisuales
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> • Ingresos de la Maestrante • Autogestión
Organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Consejo Ejecutivo • Rector.

8. PRESUPUESTO

CONCEPTO	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	TOTAL
Capacitación de talleres a directivos y docentes	3	20.00	60.00
Facilitador experto del evento	1	250.00	250.00
Material de escritorio			100.00
Copias	100	0.50	5.00
Pliegos de papel boom	15	0.30	4.50
Refrigerios para docentes y directivos	11	1.00	11.00
Evaluaciones periódicas	4	5.00	20.00
TOTAL			450.50
INGRESOSO: Autogestión			450,50

9. CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

ACTIVIDADES						
	Febre	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio
Entrevista con el Sr. Rector para dar a conocer la propuesta de mejoramiento	X					
Diálogo con docentes y directivos dándoles a conocer la propuesta y cronograma de actividades.	x					
Elaboración del cronograma de actividades.						
Elaboración del material para la ejecución de los talleres.		X				
Desarrollo de talleres dirigido a docentes y directivo.				X	X	
Monitoreo y seguimiento de la propuesta de mejoramiento en la institución.					X	X
Evaluación final de la propuesta.						X

8. BIBLIOGRAFÍA

1. Casanova, M. (1998). La evaluación. Garantía total de la calidad para el centro educativo. Zaragoza: Editorial Edelvives.
2. Casanova, M. (1999). Evaluación de la calidad educativa. Zaragoza: Editorial La Muralla, S.A.
3. Casanova, M. (1998). Evaluación de la Calidad total de los sistemas educativos. Zaragoza: Editorial Edelvives.
4. Centeno Gil, E. (2005). Metodologías Estadísticas en el Contexto del Ciclo DMAMC de Seis Sigmas para Mejora de la Calidad en los Procesos. Puebla México.
5. Coronel, J. M. (1996). La evaluación sobre el liderazgo y procesos de cambio en centros educativos. Huelva: Servicios de Publicaciones de la Universidad.
6. Crosby, P. (2007). La Calidad No Cuesta. Editorial Cecsa.
7. Deming, E. (2006). Calidad productividad y competitividad. México: Editorial Trillas, décima quinta edición.
8. Díaz, Amparo. (2002).Evaluación de la calidad en centros educativos. Editorial NETBIBLO.S.I.
9. Delors et al. (1996). L'Éducation on trespas cache de dons: UNESCO.
10. Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua. (2007) Buenos Aires Argentina.
11. Feigenbaum Armand, V. (1998). Control de la calidad. Editorial Cecsa.
12. Gento Palacios, S. (2002). Instituciones Educativas para la Calidad Total. Editorial, La Muralla. Madrid.
13. Ishikawak, K. (1994). Control de la calidad. Madrid. Editorial Díaz de Santos. S.A.
14. Juran Josehp, M. (1990). Planificación para la calidad. Editorial Díaz de Santos. S.A.
15. Leithwood, K. (2007). Leader ship for school Restructuring Educación and Admistration Quaterly, Vol. 30
16. Ministerio de Educación. (2006). Plan Decenal de Educación (Mejoramiento de la calidad Educativa). Quito- Ecuador.
17. Ministerio de Educación. (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito: Editorial Nacional.

18. Ministerio de Educación. (2008). Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas. Ecuador: Editorial Nacional.
19. Ministerio de Educación. (2012). Estándares de Calidad Educativa. Quito: Editorial Nacional. Amazonas. Quito.
20. Ministerio de Educación. (2010). Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica. Quito: Editorial Don Bosco.
21. Ministerio de Educación. (2008). Constitución Política del Ecuador.
22. Montenegro Aldana, I. (2007). Evaluación del desempeño docente, modelos e instrumentos. España: Editorial Magisterio.
23. Montes, I. (2007) Estándares de Aprendizajes .En línea.es.scribd.Com/.../d/4341835.ESTANARES-DE-CALIDAD-EDUCATIVA. Consejo Nacional de Educación 2005.
24. Mondy, R y Noé, R.(1997). Administración de recursos humano. México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
25. Murillo, F, J y OTROS. (1999). La dirección escolar. Análisis e investigación. Madrid: MEC- CIDE.
26. Muñoz, M. (1995). La calidad de la educación y eficiencia de la escuela. Madrid: Editorial FARESO.
27. Nairobi. Lacoctelera.net/past/2009/12/04el-pefirl-profesional-del-gerente-educativo.
28. Norma ISO 9000: 2000: IDEAS BÁSICAS.
29. Normas ISO 2000: CALIDAD TOTAL. Grado el que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos.
30. Pérez Marqués, G. (2002). Qué entendemos por calidad en educación. España. Departamento de Psicología.
31. Pérez Fernández, A. (2000). Gestión de la calidad orientada a los procesos. Madrid: Esic.
32. Poacarmun.blogspot.com/2012/01/las.funciones-de-un-director-de-un-centro.html.
33. Rull, J. (1995). La dirección escolar en la década de los 90. En J. Gairin y P.
34. Santos, M. A. (1996). Evaluación educativa un enfoque práctico de la evaluación de alumnos, profesores, centros educativos y material didáctico. Buenos Aires: Editorial Magisterio Río de la Plata.

35. UNESCO. (2006). Educación de Calidad para Todos: Un Asunto de Derecho Humanos.
36. Valdés Veloz, H. (2000). Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Profesional presentada por Cuba. México.
37. Vásquez Lema, M. (2007). La Calidad, concepto actual que debe ser mejorado adecuadamente por los gerentes y funcionarios de toda organización. Bolivia.
38. Warers et al. (2003). Gestión Pedagógica de Directivos.
39. [www.educacion.gob.ec/standares-de-aprendizaje/caracteristicas-pes-html-estandares de aprendizaje](http://www.educacion.gob.ec/standares-de-aprendizaje/caracteristicas-pes-html-estandares_de_aprendizaje)
40. www. Desempeño Profesional Docente

9. ANEXOS

CERTIFICACIÓN

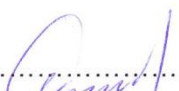
Molleturo, 15 de octubre del 2012

Lcdo. Julio Muevecela Quiroz

RECTOR DEL COLEGIO NACIONAL MIXTO MOLLETURO

CERTIFICO:

Haber autorizado a Ruth Jaqueline Zumba Sucozhañay, estudiante de Maestría en Pedagogía de IV Ciclo de la Universidad Particular de Loja, ejecutar la investigación para el desarrollo de Tesis en le Colegio Nacional Mixto Molleturo, del cantón Cuenca, provincia del Azuay. En donde fueron encuestados Docentes, Directivos, Estudiantes, Padres de Familia, miembros del Consejo Directivo o Técnico, Estudiantil y Comité Central de Padres de Familia. Colaborando para conocer la Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de la institución. Por tanto autorizo su realización.

.....


Lcdo: Julio Muevecela

RECTOR





UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, Septiembre del 2012

Señor:

Licenciado: Julio Muevecela Quiroz

RECTOR DEL COLEGIO MIXTO MOLLETURO

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 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 Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay Maestrante del Postgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realice dicha investigación en la institución que usted muy acertadamente dirige.

Es importante indicar, que la UTPL se encuentra apoyando el trabajo de nuestros maestrantes y la labor que desplegaran 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 ACADEMICA DE LA MAESTRIA EN PEDAGOGIA



Recibido 9-10/12
 AUTORIZADO

ANEXO 2: ENCUESTAS

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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.
INSTRUCCIONES
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero 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.					

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentaran 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. Estímulo al análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.					
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñado.					
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 atiende en forma personal.					
4.3. Envié 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 el 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 cumpla 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 Técnicas 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 interés y motivaciones con los compañeros del área o curso.					
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.					
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.					
7.8. Estoy dispuesto aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.					
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la coevaluación de los docentes*

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las prácticas docentes en el aula.
INSTRUCCIONES
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero 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. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
1.1 Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
1.2 Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.					
1.3 Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					
1.4 Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.5 Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.6 Utiliza bibliografía actualizada.					
1.7 Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
1.8 Elabora recursos didácticos novedosos.					
1.9 Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Fecha de Evaluación.

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. 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.					
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.					
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.					
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.					
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.					
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.					
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
1.5. Ejemplifique los temas tratados.					
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.					
1.7. Utiliza tecnología de comunicación e información para sus clases.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:					
1.8.1. Analizar.					
1.8.2. Sinterizar.					

1.8.3. Reflexionar.					
1.8.4. Observar.					
1.8.5. Descubrir.					
1.8.6. Redactar con claridad.					
1.8.7. Escribir correctamente.					
1.8.8. Leer comprensivamente.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
El docente	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	VALORACIÓN				
El docente	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 representando.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. SOCIABILIDAD PEDAGOGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente					
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.					
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.					
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.					
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.					
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representando 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	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente					
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.					
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.					
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.					
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.					
4.5. Envía trabajo extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.					
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Maestrante Otro

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA 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 desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula
INSTRUCCIONES
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.</p> <p>b. Marque con una X en el espacio correspondiente.</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 objetivos de la clase a los estudiantes.		
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.		
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.		

B. PROCESO ENSEÑANZA - APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	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 anecdóticos, experiencias o demostraciones.		
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).		
4. Asigna actividades claras de 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:		
14. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).		
15. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.		
16. Valora la participación de los estudiantes.		
17. Mantiene la disciplina en el aula.		
18. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.		

Tomado del MEC con fines investigativos.

GLOSARIO:

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

Fecha de Evaluación:

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

Instrumento para la Autoevaluación del Directorio o Rector.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GENERALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asisto puntualmente a la institución.					
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución					
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estímulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.					
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal					

vigente.					
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.					
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.					
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente administrativo y de servicio.					
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.26. Lidero al Consejo Técnico.					
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Directorio por parte del Consejo Directivo Técnico.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y					

autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamento respectivos.					
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.					
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de					

los estudiantes.					
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica.					
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

2.12 Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13 Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14 Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NOMBRE DEL DIRECTOR:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

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

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

organismos internos de la institución.					
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y					

autorización del Consejo Directivo o Técnico.					
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
1.27. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de					

la institución.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
1.41. Define las actividades con base en objetivos propuestos.					
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica.					
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.					
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.					
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 3: VALORACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Valoración de la evaluación del desempeño. (Tomado de la Guía Didáctica “Evaluación del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2011-2012”, del Mgs. Víctor Chinín, U. T. P. L.)

Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes.

Para la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes de la institución elegida, se consideran los siguientes instrumentos que sirven para: la autoevaluación de los docentes; la coevaluación de los docentes; la evaluación de los docentes por parte del director o rector; la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes; y, la observación de la clase impartida por el docente. Cada uno de los mencionados instrumentos tiene su propia valoración, como se puede ver a continuación, para dar un total de desempeño profesional docente de 100 puntos.

A su vez, como se podrá dar cuenta, para cada uno de los mencionados instrumentos, se evalúan sus dimensiones. Por ejemplo, en el instrumento para la autoevaluación de los docentes, las dimensiones son: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad, y, clima de trabajo. Cada dimensión tiene su respectivo puntaje, para llegar a totalizar este instrumento 10 puntos.

- ❖ Instrumento para la autoevaluación de los docentes..... 10 puntos
 1. Sociabilidad pedagógica..... 0.72puntos
 2. Habilidades pedagógicas y didácticas..... 4.23puntos
 3. Desarrollo emocional.....1.1 puntos
 4. Atención a estudiantes con necesidades especiales..... 1.03puntos
 4. Aplicación de normas y reglamentos..... 1.03puntos
 5. Relación con la comunidad.....0.93puntos
 6. Clima de trabajo..... 0.93puntos

- ❖ Instrumento para la coevaluación de los docentes..... 10 puntos
 1. Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas... 3.46 puntos
 2. Cumplimiento de normas y reglamentos..... 1.92 puntos
 3. Disposición al cambio en educación..... 1.54 puntos
 4. Desarrollo emocional.....3.08 puntos

- ❖ Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director o rector..... 10 puntos
 1. Sociabilidad pedagógica..... 2.35 puntos
 2. Atención a estudiantes con necesidades individuales..... 2.06 puntos
 3. Habilidades pedagógicas y didácticas..... 2.94 puntos
 4. Aplicación de normas y reglamentos..... 1.47 puntos
 5. Relación con la comunidad..... 1.18 puntos

- ❖ Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes..... 24 puntos
 1. Habilidades pedagógicas y didácticas..... 10.97 puntos
 2. Habilidades de sociabilidad pedagógica..... 4.12 puntos

3. Atención a estudiantes con necesidades Individuales.....	4.80 puntos
4. Relación con los estudiantes.....	4.11 puntos
❖ Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia	16 puntos
1. Relación con la comunidad.....	2.53 puntos
2. Normas y reglamentos.....	3.37 puntos
3. Sociabilidad pedagógica.....	5.05 puntos
4. Atención a estudiantes con necesidades Individuales.....	5.05 puntos
❖ Observación de la clase impartida por el docente.....	30 puntos
1. Actividades iniciales.....	7.50 puntos
2. Proceso de enseñanza-aprendizaje.....	16.25 puntos
3. Ambiente en el aula.....	6.25 puntos
Total	100 puntos

Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos.

En la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos de la institución elegida, se consideran los siguientes instrumentos que sirven para: la autoevaluación del director o rector; la evaluación del director o rector por parte del Consejo Directivo o Técnico; la evaluación del director o rector por parte de Consejo Estudiantil; la evaluación del director o rector por parte del Comité Central de Padres de Familia; la evaluación del director o rector por parte del Supervisor Escolar. Cada uno de los mencionados instrumentos tiene su propia valoración, como se puede ver a continuación, para dar un total de desempeño profesional de los directivos de 100 puntos.

A su vez, como también se podrá dar cuenta, para cada uno de los mencionados instrumentos, se evalúan sus dimensiones. Por ejemplo, en el instrumento para la autoevaluación del director o rector, las dimensiones son: competencias gerenciales, competencias pedagógicas, y competencias de liderazgo en la comunidad. Cada dimensión tiene su respectivo puntaje, para llegar a totalizar este instrumento 20 puntos.

❖ Autoevaluación del Director.....	20 puntos
1. Competencias gerenciales.....	14.65 puntos
2. Competencias pedagógicas.....	3.26 puntos
3. Competencias de liderazgo en la comunidad.....	2.09 puntos
❖ Evaluación del Director por parte del Consejo Directivo o Técnico.....	20 puntos
1. Competencias gerenciales.....	14.59 puntos
2. Competencias pedagógicas.....	3.29 puntos
3. Competencias de liderazgo en la comunidad.....	2.12 puntos
❖ Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil....	20 puntos
4. Competencias gerenciales.....	10.00 puntos
5. Competencias pedagógicas.....	3.57 puntos
6. Competencias de liderazgo en la comunidad.....	6.43 puntos
❖ Evaluación del Director de parte de Comité Central de Padres de Familia.....	20 puntos

1. Competencias gerenciales.....	10.10 puntos
2. Competencias pedagógicas.....	3.16 puntos
3. Competencias de liderazgo en la comunidad.....	4.74 puntos
❖ Evaluación del Director por parte del Supervisor.....	20 puntos
1. Competencias gerenciales.....	14.45 puntos
2. Competencias pedagógicas.....	3.11 puntos
3. Competencias de liderazgo en la comunidad.....	2.44 puntos
Total	100 puntos

Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional

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

1.1. 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

1.2. 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

1.3. 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

1.4. 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

1.5. 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

1.6. Observación de la clase impartida por el docente..... 30 puntos.Cada respuesta valoración **Sí** = 1.250 puntosCada respuesta valoración **No** = 0.000 puntos.**2. Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos****2.1. Instrumento para la autoevaluación del Director o Rector..... 20 puntos.**Cada respuesta valoración **5** = 0.233 puntosCada respuesta valoración **4** = 0.175 puntosCada respuesta valoración **3** = 0.116 puntosCada respuesta valoración **2** = 0.058 puntosCada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos**2.2. Instrumento para la evaluación del Director o Rector por. parte del Consejo Directivo o Técnico..... 20 puntos.**Cada respuesta valoración **5** = 0.236 puntosCada respuesta valoración **4** = 0.177 puntosCada respuesta valoración **3** = 0.118 puntosCada respuesta valoración **2** = 0.059 puntosCada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos**2.3. Evaluación del Director o Rector por. parte del Consejo Estudiantil..... 20 puntos.**Cada respuesta valoración **5** = 0.686 puntosCada respuesta valoración **4** = 0.514 puntosCada respuesta valoración **3** = 0.343 puntosCada respuesta valoración **2** = 0.171 puntosCada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos**2.4. Evaluación del Director o Rector de parte del Comité. Central de Padres de Familia..... 20 puntos.**Cada respuesta valoración **5** = 0.715 puntosCada respuesta valoración **4** = 0.536 puntosCada respuesta valoración **3** = 0.357 puntosCada respuesta valoración **2** = 0.179 puntosCada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos**2.5. Evaluación del Rector por parte del Supervisor Escolar..... 20**Cada respuesta valoración **5** = 0.527 puntosCada respuesta valoración **4** = 0.392 puntosCada respuesta valoración **3** = 0.263 puntosCada respuesta valoración **2** = 0.132 puntosCada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos**Calificación del Desempeño****Calificación del Desempeño Profesional Docente**

Luego de valorados en todo su nivel de detalle los distintos instrumentos (encuestas), se llega a una sumatoria de los puntos obtenidos sobre 100 puntos. De la observación del puntaje total conseguido, se puede llegar a calificar el desempeño

profesional docente, en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente, tal como se observa a continuación:

❖	Calificación	A	Excelente	Entre 76 y 100 puntos
❖	Calificación	B	Bueno	Entre 51 y 75 puntos
❖	Calificación	C	Mejorable	Entre 26 y 50 puntos
❖	Calificación	D	Deficiente	Entre 0 y 25 puntos

Calificación del Desempeño Profesional Directivo

De igual manera, después de valorados, en todo su nivel de detalle los distintos instrumentos (encuestas), se llega a una sumatoria de los puntos obtenidos sobre 100 puntos. De la observación del puntaje total conseguido, se puede llegar a calificar el desempeño profesional directivo, en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente, tal como se observa a continuación:

❖	Calificación	A	Excelente	Entre 76 y 100 puntos
❖	Calificación	B	Bueno	Entre 51 y 75 puntos
❖	Calificación	C	Mejorable	Entre 26 y 50 puntos
❖	Calificación	D	Deficiente	Entre 0 y 25 puntos

Calificación del Desempeño Profesional de la Institución Educativa

Si se promedian los puntajes conseguidos en la calificación del desempeño profesional docente y los puntajes obtenidos en la calificación del desempeño directivo, se puede llegar a calificar el desempeño de la institución educativa seleccionada para la investigación.

De la observación del puntaje promedio total conseguido, se puede llegar a calificar el desempeño de la institución educativa, en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente, tal como se observa a continuación:

❖	Calificación	A	Excelente	Entre 76 y 100 puntos
❖	Calificación	B	Bueno	Entre 51 y 75 puntos
❖	Calificación	C	Mejorable	Entre 26 y 50 puntos
❖	Calificación	D	Deficiente	Entre 0 y 25 puntos

ANEXO 4: FOTOGRAFÍAS**FOTOGRAFIA: 1**

Fuente: Estructura del Colegio Nacional Mixto “Molleturo”
Tomada por: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay.

FOTOGRAFÍA: 2

Fuente: Aplicación de encuesta a estudiantes de octavo año.
Tomada por: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay.

FOTOGRAFIA: 3

Fuente: Aplicación de encuesta a estudiantes de noveno año
Tomada por: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay.

FOTOGRAFIA: 4

Fuente: Aplicación de encuesta a estudiantes de décimo
Año de básica.
Tomada por: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay.

FOTOGRAFIA: 5

Fuente: Aplicación de encuesta a estudiantes de primero año de bachillerato.

Tomada por: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay.

FOTOGRAFIA: 6

Fuente: Aplicación de encuesta a estudiantes de segundo año de Bachillerato.

Tomada por: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay.

FOTOGRAFIA: 7

Fuente: Aplicación de encuesta a estudiantes de tercer año de Bachillerato.

Tomada por: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay.

FOTOGRAFIA: 8

Fuente: Observación de clase de inglés.

Tomada por: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay.

FOTOGRAFIA: 9

Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Tomada por: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay.

FOTOGRAFIA: 10

Tomada por: Ruth Jaqueline Zumba Sucuzhañay.

Fuente: Encuesta aplicada a padres de familia.



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT

SECRETARÍA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR,
CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS

TÍTULO Y SUBTÍTULO: Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de Educación General Básica y Bachillerato del Colegio Nacional Mixto Molleturo, de la parroquia Molleturo, cantón Cuenca, de la provincia del Azuay, durante el año 2012-2013.

AUTOR/ ES:
Zumba Sucuzhañay, Ruth Jaqueline.

REVISORES:
Ramírez Zhindón, Marina del Rocío.

INSTITUCIÓN: Universidad Técnica Particular de Loja

FACULTAD: No aplica

CARRERA: Maestría en Pedagogía.

FECHA DE PUBLICACION:

Nº DE PÁGS: 179

ÁREAS TEMÁTICAS: Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de Educación General Básica y Bachillerato del Ecuador para conocer de que manera se están llevando los procesos de enseñanza aprendizaje y mejorar los niveles de calidad educativa.

PALABRAS CLAVE:

RESUMEN: Actualmente es importante realizar procesos de evaluación en las instituciones educativas para su eficiente desempeño, ya que docentes y directivos están involucrados en los procesos educativos, en tal virtud se presenta este trabajo investigativo con el tema Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el colegio Nacional Mixto Molleturo del cantón Cuenca, partiendo de la problemática generalizada a nivel de las instituciones educativas del Ecuador que sostienen que los procesos educativos y de gestión son ineficaces e ineficientes, provocando bajo rendimiento académico y descontento social.

Se aplicó la técnica de la observación y encuesta en docentes, directivos, consejo ejecutivo, estudiantil y comité central. Con los estudiantes de octavo, noveno, décimo, bachillerato y padres de familia se utilizó la muestra.

Luego del análisis de la información se rechazó el supuesto ya que los docentes y directivos se ubican en nivel excelente, pero de evidencia una mínima falta de competencias gerenciales, pedagógicas del rector sobre su desempeño, por lo cual se realiza una propuesta de mejoramiento que contribuirá a la gestión educativa.

Nº DE REGISTRO (en base de datos):

Nº DE CLASIFICACIÓN:

DIRECCIÓN URL (tesis en la web):

ADJUNTO PDF:

SI

NO

CONTACTO CON AUTOR/ES:

Teléfono: 4081906

E-mail:
profejaqui@hotmail.com

CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:

Nombre: PH D. Santiago Acosta Aide

Teléfono: 2570275 ext 2211

E-mail: gkrios@utpl.edu.ec



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT

SECRETARÍA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR,
CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

Quito: Av. Whymper E7-37 y Alpallana, edificio Delfos, teléfonos (593-2) 2505660/ 1; y en la Av. 9 de octubre 624 y Carrión, edificio Prometeo, teléfonos 2569898/ 9. Fax: (593 2) 250-9054