



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
LA UNIVERSIDAD CATOLICA DE LOJA

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

AREA SOCIOHUMANISTICA

TITULACIÓN DE MAGISTER EN PEDAGOGÍA

Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Colegio Técnico Martha Bucaram de Rondós, sección nocturna, del cantón Yantzaza, provincia de Zamora Chinchipe, año lectivo 2012-2013

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA DOCENTE

AUTORA: Chimbo Fajardo, María Patricia

DIRECTOR DE TESIS: Cuenca Jiménez, Roberto Carlos, Msc

CENTRO REGIONAL LOJA- ECUADOR

2013

CERTIFICACIÓN

Loja, 28 de Noviembre de 2012

Msc. Roberto Carlos Cuenca

DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA:

Que el presente trabajo denominado: **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós, sección nocturna, del cantón Yantzaza, provincia de Zamora Chinchipe, año lectivo 2012-2013”**, realizado por el profesional en formación Chimbo Fajardo María Patricia, la misma que se sujeta a las normas establecidas por la Escuela de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja. Por tanto autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

Msc. Roberto Carlos Cuenca Jiménez

C.I. 110349087-0

DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo **CHIMBO FAJARDO MARÍA PATRICIA**, declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica y a sus representantes legales de posibles reclamos y 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 textual señala: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

Loja, Noviembre 2012

f.....
Autora: Chimbo Fajardo María Patricia
Cédula: 1102075379

DEDICATORIA

Primeramente a Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud, ser el manantial de vida y darme lo necesario para seguir adelante día a día para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor. Luego a mi hija Silvana Patricia Aguilar Chimbo por haberme apoyado en todo momento, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor y finalmente de la misma forma a los docentes y catedráticos de la Universidad Técnica Particular de Loja por su gran apoyo y motivación para la culminación de nuestros estudios profesionales, por su apoyo ofrecido en este trabajo, por haberme transmitido los conocimientos obtenidos y haberme llevado paso a paso en el aprendizaje.

MARIA PATRICIA CHIMBO FAJARDO

AGRADECIMIENTO

Expreso mi sincero agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja, en especial al Postgrado en Pedagogía; en especial al **Msc. Roberto Carlos Cuenca Jiménez**, por su invaluable y desinteresada entrega en la dirección de la presente tesis, y a todos los docentes de la maestría que contribuyeron a formarme como profesional permitiéndome lograr el objetivo de la graduación.

MARÍA PATRICIA CHIMBO FAJARDO

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	I
CERTIFICACIÓN.....	II
CESIÓN DE DERECHOS.....	III
AUTORIA.....	IV
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
NDICE DE CONTENIDOS.....	VII
RESUMEN EJECUTIVO	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I.....	9
1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS --	9
1.1. Calidad.....	10
1.2. Calidad de la Educación.....	11
1.3. Calidad de las Instituciones.....	11
1.4. Factores que determinan la calidad de la educación.....	13
1.5. Principios de la calidad de la educación.....	14
CAPITULO II.....	15
2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	15
2.1. Evaluación.....	16
2.2. Evaluación de la Calidad Educativa.....	17
2.3. Objetivos de la Evaluación.....	18
2.4. Importancia de la Evaluación.....	19
2.5. Modelos de la Evaluación.....	20
2.6. Técnicas e Instrumentos de Evaluación.....	22
CAPITULO III.....	26
3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	26
3.1. La Docencia.....	27
3.2. Los Docentes.....	27
3.3. Ámbitos del trabajo y desempeño docente.....	28
3.4. Requisitos básicos para ejercer la docencia.....	28

3.5. Funciones del docente.....	29
3.6. Evaluación del desempeño del docente.....	29
3.7. Perspectiva de la evaluación institucional y del desempeño.....	30
3.8. Componentes del Sistema educativo que serán evaluados.....	31
3.9. Los estándares e indicadores de calidad para la evaluación.....	32
3.9.1. Estándares de desempeño profesional.....	32
CAPITULO IV.....	34
4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS	34
4.1. Calidad de la administración.....	35
4.2. Modelo de desempeño directivo.....	36
4.2.1. Los estándares de desempeño directivo.....	36
4.2.2. Tipos de estándares.....	37
4.3. Evaluación de los directivos.....	38
4.4. Parámetros de la evaluación a directivos.....	38
4.5. Competencias de los directivos.....	39
4.5.1. Competencias.....	39
4.5.2. Clases de competencias directivas.....	39
4.6. Atribuciones del rector o director.....	40
4.7. Atribuciones del vicerrector.....	43
4.8. Atribuciones del inspector general.....	44
4.9. Atribuciones del subinspector general.....	45
5. METODOLOGÍA	
5.1. Participantes.....	46
5.2. Técnicas e instrumentos de investigación.....	46
5.3. Instrumentos.....	48
5.4. Diseño y procedimientos.....	48
6. RESULTADOS ANALISIS Y DISCUSIÓN	
6.1. Discusión.....	196
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
Conclusiones.....	202
Recomendaciones.....	203

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	
7.1. Título.....	205
7.2. Justificación.....	205
7.3. Objetivos de la propuesta.....	207
7.4. Actividades.....	208
7.5. Localización y cobertura espacial.....	209
7.6. Población objetivo.....	210
7.7. Sostenibilidad de la propuesta.....	211
7.8. Presupuesto.....	211
7.9. Cronograma de actividades.....	212
BIBLIOGRAFIA.....	213
ANEXOS.....	215

RESUMEN

La presente investigación se basa en un estudio minucioso de la evaluación de calidad del desempeño docente y directivo del Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós del cantón Yantzaza de la provincia de Zamora Chinchipe, durante el año 2012-2013, como la población investigada es muy extensa procedí a sacar una muestra de estudiantes que corresponde 60 de básica y 95 de bachillerato.

La presente investigación fue necesario aplicar la técnica de la encuesta aplicada al rector, docentes, estudiante de la institución educativa como también a los padres de familia...

Con los resultados obtenidos en los cuales el desempeño docente obtuvo 71.91 puntos y el desempeño de los directivos con 72.75, se llega a la conclusión que el Colegio Técnico Martha Roldós de Bucaram se encuentra en la categoría B equivalente a bueno lo que indica que hay que seguir mejorando para llegar alcanzar la excelencia académica. Este trabajo es vital debido a que contribuye a dar alternativas de solución a los problemas de la educación por lo que invito a todos quienes conforman el Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós

Palabras Clave: Evaluación Docente y Directiva.

ABSTRACT

This research is based on a thorough study of the quality assessment of teacher performance and management of the Technical College of Roldós Martha Bucaram Yantzaza canton in the province of Zamora Chinchipe, during the year 2012-2013, as the research population is extensive proceeded to take a sample of students corresponding basic 60 and 95 of high school.

The present investigation was necessary to apply the technique of the survey applied to the principal, teachers, students of the school as well as parents ...

With the results of teacher performance which earned 71.91 points and the performance of managers with 72.75, it concludes that the Technical College Roldós Martha Bucaram in the category is equivalent to a solid B which indicates that continue to improve to reach academic excellence. This work is vital because it helps to provide alternative solutions to the problems of education so I invite all who make Martha Bucaram Technical College of Roldós

Keywords: Teaching and Assessment Directive.

INTRODUCCIÓN

La evaluación educativa, y la evaluación de los aprendizajes en particular, constituyen un importante campo de investigaciones en permanente desarrollo, así como un conjunto de prácticas que tienen lugar en diferentes ámbitos del sistema educativo. En ambos planos se han producido cambios en los últimos tiempos, por lo que parecía oportuno abrir, desde Archivos, un espacio para la circulación de información y la reflexión sobre estas temáticas.

La evaluación educativa en Ecuador, es una de las áreas más complejas en el campo de la acción docente, ya que sustenta que el propósito fundamental de la educación es corroborar los alcances de los objetivos previamente trazados con respecto al aprendizaje. A partir de la evaluación, es posible analizar el proceso enseñanza-aprendizaje; por ello, abordar la problemática de la evaluación, es encarar las fallas fundamentales de un sistema educativo.

Precisar con exactitud cuáles son las causas que han motivado el bajo nivel de aprendizaje del alumnado en nuestro país, pareciera una operación sencilla; sin embargo, dado que no existe en el país una cultura de evaluación apropiada, es decir que cumpla con los parámetros para establecer la credibilidad de lo que los instrumentos de evaluación aplicados a los alumnos y maestros arrojen, aquéllas que se han realizado hasta la fecha, están lejos de reflejar la situación real que prevalece en las aulas.

Cuando nos referimos al término evaluación se relaciona usualmente a la idea de medición; sin embargo, medir significa determinar la extensión y/o cuantificación de una cosa, en tanto que la evaluación implica valorar la información, a través de la emisión de un juicio.

En el ámbito educativo la operación de evaluar consiste en estimar su valor no material; evaluar hace referencia a cualquier proceso por medio del que alguna o varias características de un grupo de alumnos, profesores, materiales, programas u objetivos educativos, reciben la atención de quien evalúa, analizando y valorando

sus características y condiciones en función de criterios o puntos de referencia para emitir un juicio relevante para la educación.

Por lo tanto; la evaluación deberá servir entonces, para reorientar y planificar la práctica educativa. Conocer lo que ocurre en el aula a partir de los procesos pedagógicos empleados y su incidencia en el aprendizaje del alumno, reorientando cuantas veces fuere necesario los procesos durante su desarrollo, es una de las funciones más importantes de la evaluación.

Lamentablemente se puede observar con tristeza que en el ámbito educativo se ha confundido siempre el evaluar con el medir; comprobar el rendimiento o cualidades de un alumno a través del uso de métodos específicamente cuantitativos, es una práctica común en la actualidad; sin embargo, la evaluación va más allá de las teorías y prácticas de medición psicológica utilizadas desde los años 60, las cuales daban respuesta a la realización de exámenes demandados por el sistema

Cuando se evalúa a un sujeto, es imposible prescindir de observaciones y valoraciones subjetivas; evaluar cualitativamente en todas sus dimensiones a cada uno de los componentes del sistema educativo es interesarse por comprender la conducta humana desde el marco de referencia de quien actúa; es fundamentarse en una realidad dinámica y cambiante como la naturaleza misma del hombre.

Ahora bien, una de las concepciones más amplias y generalizadas que versan sobre el concepto de evaluación es aquella que entiende el proceso como una actividad que ejercen los profesores sobre sus alumnos. Para todos es conocido que para los docentes, evaluar es una actividad contemplada como obligación institucional y se abocan a su práctica porque tienen que informar ya que "no les queda más remedio"; para otros en cambio es aceptada con cierta complacencia dado que es una medida que les permite ejercer presión sobre los alumnos y mantener el orden en el aula.

Pocos son en realidad los docentes que utilizan los resultados de las evaluaciones para mejorar su actuación frente al grupo. Por su parte, el alumno rechaza todo tipo de evaluación, ya que su práctica le resulta odiosa y frustrante, provocando que estudie solamente con la finalidad de aprobar el examen.

Al respecto cabe señalar que existen numerosas investigaciones sobre la evaluación del alumno, en contraste con la escasez de estudios sobre otros elementos que intervienen en la enseñanza tales como la evaluación de los docentes, los materiales, los programas y las organizaciones escolares por nombrar unos cuantos. Una investigación sobre el rendimiento de los alumnos, arrojará datos muy valiosos pero radicalmente diferentes a los que aportaría otra investigación relativa a los conocimientos y métodos empleados por los profesores. De ahí la importancia de evaluar todos y cada uno de los componentes del sistema escolar.

A pesar de la utilidad de la evaluación, hasta hoy resulta complicado organizar procesos evaluativos, dadas las trabas y los bloqueos impuestos a estas investigaciones, ya que los responsables de las instituciones o programas, saben que en ocasiones los datos son utilizados como elementos de poder político; en otros casos, cuando los resultados son desfavorables, simplemente no se difunden; asimismo, cuando existe viabilidad para la acción, sucede que quienes realizan estos procesos no están calificados para ello dada la falta de profesionalización docente para la evaluación y aplicación de instrumentos adecuados, así como a la ausencia de objetividad en cuanto a los aspectos que deben ser evaluados. En consecuencia, no hay avance y el panorama educativo permanece estático.

Este punto importante refiere que "una de las ventajas que encierra el enfoque cualitativo es el de afinar la sensibilidad del evaluador ante los procesos, dado que el auténtico significado del proceso educativo reside en el análisis de todos los elementos que lo conforman"

De esta manera, la Revolución Educativa propone una revisión amplia e integral de los objetivos, procesos, instrumentos, estructura y organización de la educación en Ecuador, iniciando con la generación de espacios de reflexión y análisis derivados de evaluaciones transparentes y confiables, que permitan hacer de la Educación el Gran Proyecto Nacional que se contempla.

Es así que la complejidad de la problemática habilita una diversidad de lecturas. Una posible es la ofrecida por la perspectiva didáctica. Sabemos que dentro de este campo de estudio, la producción en relación con la evaluación de los aprendizajes ha sido muy extensa a lo largo del tiempo. Diferentes vertientes teóricas se han

ocupado de la naturaleza y las funciones de la evaluación, del papel del docente y el alumno en este proceso, de los vínculos entre currículo y evaluación, de las estrategias e instrumentos de evaluación y sus requisitos, de la relación entre objetivos y evaluación, del problema de la calificación y las distintas alternativas posibles. Estos y otros ejemplos configuran el núcleo clásico de temas que orientaron los estudios y alrededor de los cuales se ha construido una diversidad de modelos y propuestas.

En la actualidad, más allá de la especificidad teórica que caracteriza a cada línea de pensamiento y enfoque, puede decirse que goza de amplio consenso la idea de que la evaluación es una dimensión constitutiva de la enseñanza y el aprendizaje, y una forma de regulación integrada a estos procesos, que puede también, contribuir a su comprensión y su mejora. En este marco, el concepto de evaluación formativa, en uso en la teoría evaluativa desde la década de 1970, adquiere hoy una particular relevancia. En los desarrollos de orientación constructivista, la evaluación formativa ha adquirido nuevos significados al articularse en un conjunto más amplio de cuestiones: la problemática del error su identificación, interpretación y tratamiento, el fomento de la reflexión metacognitiva en el estudiante y de su propia capacidad de regulación, en la línea de lo que se ha denominado evaluación formadora

La evaluación formativa adquiere también un lugar decisivo en el marco de preocupaciones de naturaleza política y social ligadas a la lucha contra el fracaso escolar, como puede apreciarse en los trabajos de Perrenoud, de amplia difusión en nuestro medio.

En la presente investigación se presenta la realidad que atraviesan las entidades educativas de la provincia de Zamora Chinchipe, al momento de aplicar instrumentos en donde se demuestra el desempeño profesional docente y de los directivos y a través de la Universidad Técnica Particular de Loja, auspiciante de la Maestría en Pedagogía, en su afán de contribuir a mejorar la calidad de la educación en nuestro país.

La importancia de la presente investigación radica en que tanto los estudiantes, docentes, directivos, padres de familia y la comunidad constataron las falencias que

tenía la institución y se comprometieron a trabajar para mejorar en cada una de ellas.

En lo que se refiere a la factibilidad puedo decir que mi trabajo fue factible de realizar debido a la disponibilidad de los recursos necesarios para llevar a cabo los objetivos o metas señaladas. El estudio incluyó los objetivos, alcances y restricciones, además de un modelo lógico de alto nivel del sistema actual (si existe). A partir de esto, se crean soluciones alternativas para el nuevo sistema, analizando para cada una de éstas, diferentes tipos de factibilidades.

Los tipos de factibilidades que use son:

- Factibilidad técnica: si existe o está al alcance la tecnología necesaria para el sistema, que en el caso del presente trabajo si hubo.
- Factibilidad económica: relación beneficio costo. El trabajo no fue muy costoso.
- Factibilidad operacional u organizacional: si el sistema puede funcionar en la organización. Y esto lo determino con el proyecto que se lo aplicara en el colegio.

En la presente investigación, se utilizó los siguientes métodos: inductivo-deductivo, analítico-sintético, método descriptivo y método estadístico, los mismos que permitieron delimitar el problema, sistematizar la información obtenida, tabular, analizar e interpretar resultados, describir el contenido del marco teórico y elaborar conclusiones y recomendaciones. Para llevar a cabo esta investigación se aplicaron encuestas dirigidas a los estudiantes, docentes, directivos y padres de familia del Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós, del cantón Yantzaza de la provincia de Zamora Chinchipe.

El presente trabajo tiene los siguientes objetivos:

OBJETIVO GENERAL:

- Desarrollar un diagnóstico evolutivo de los desempeños profesionales docente y directivos del Colegio Técnico Martha Roldós de Bucaram. Sección Nocturna.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos del Colegio Técnico Martha Roldós de Bucaram. Sección Nocturna, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.
- Evaluar el desempeño profesional docente del Colegio Técnico Martha Roldós de Bucaram. Sección Nocturna
- Evaluar el desempeño profesional directivo del Colegio Técnico Martha Roldós de Bucaram. Sección Nocturna.
- Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.
- Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo del Colegio Técnico Martha Roldós de Bucaram. Sección Nocturna.

Con la elaboración del marco teórico como un requisito básico para el desarrollo del trabajo de campo y tener los conocimientos necesarios para continuar el mismo, se procedió a cumplir con el resto de objetivos tomando en consideración los resultados obtenidos, luego se procedió a plantear una propuesta que permita colaborar como una posible alternativa de solución para superar los problemas encontrados y mejorar así la calidad de la educación en el Colegio Técnico Martha Roldós de Bucaram. Sección Nocturna

En lo referente a los supuestos puedo indicar que: se han cumplido puesto que el actual desempeño profesional docente y directivo del Colegio Martha Bucaram de Roldós es deficiente debido a que los estándares de calidad no están establecidos con claridad por lo que no se cumplen.

En lo referente al actual desempeño profesional docente y directivo si guardan relación con la misión, visión y objetivos de la institución, pero falta en un 95% la relación de los docentes y directivos con la comunidad para fortalecer la enseñanza.

- ¿El Colegio Martha Bucaram de Roldós funciona con estándares de calidad?

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. En lo que se refiere a los estándares de calidad en el colegio son deficientes.

- ¿Cómo se realiza la evaluación del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Martha Bucaram de Roldós?

El desempeño profesional docente y directivo no se da frecuentemente por lo que existe deficiencia en el mismo tanto de los docentes y los directivos.

Finalmente puedo concluir diciendo que han cobrado importancia en las últimas décadas los estudios y propuestas basadas en el enfoque de la evaluación alternativa que requiere del alumno la producción de una respuesta frente a tareas complejas y de final abierto y auténtica que plantea situaciones y problemas reales y contextualizados. Se trata de una redefinición no sólo de las estrategias y técnicas de evaluación sino también de la propia naturaleza de aquello que se considera valioso evaluar.

CAPÍTULO I
CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

1.1. Calidad

Según el diccionario Océano de la Lengua Española: El concepto de calidad se ha dado desde que el primer hombre comienza a vivir. (Diccionario Océano de la Lengua Española, 2008). En ese entonces no se le daba una definición con palabras precisas, sino más bien era subjetiva la manera en que se percibía la calidad. Ya que en ese entonces el hombre carecía de estudios que le ayudaran a darle una definición como la que ahora se maneja. Pero aun así el hombre buscaba la calidad en cada actividad que realizaba.

La historia de la humanidad está directamente ligada con la calidad desde los tiempos más remotos, el hombre al construir sus armas, elaborar sus alimentos y fabricar su vestido observa las características del producto y enseguida procura mejorarlo.

En los vestigios de las antiguas culturas también se hace presente la calidad, ejemplo de ello son las pirámides Egipcias, los frisos de los templos griegos, etc. Sin embargo, la Calidad Total, como concepto, tuvo su origen en Japón donde ahora es una especie de religión que todos quieren practicar.

Con el advenimiento de la era industrial esta situación cambió, el taller cedió su lugar a la fábrica de producción masiva, bien fuera de artículos terminados o bien de piezas que iban a ser ensambladas en una etapa posterior de producción.

El diccionario Océano define a la calidad como una herramienta básica para una propiedad inherente de cualquier cosa que permite que esta sea comparada con cualquier otra de su misma especie. La palabra calidad tiene múltiples significados. De forma básica, se refiere al conjunto de propiedades inherentes a un objeto que le

confieren capacidad para satisfacer necesidades implícitas o explícitas. Por otro lado, la calidad de un producto o servicio es la percepción que el cliente tiene del mismo, es una fijación mental del consumidor que asume conformidad con dicho producto o servicio y la capacidad del mismo para satisfacer sus necesidades. Por tanto, debe definirse en el contexto que se esté considerando, por ejemplo, la calidad del servicio postal, del servicio dental, del producto, de vida, etc. (Diccionario Océano de la Lengua Española, 2008.)

Calidad tiene muchas definiciones, pero la básica es aquella que dice que aquel producto o servicio que nosotros adquiramos satisfaga nuestras expectativas sobradamente. Es decir, que aquel servicio o producto funcione tal y como nosotros queramos y para realizar aquella tarea o servicio que nos tiene que realizar. Con todo y a pesar de esta definición el término calidad siempre será entendido de diferente manera por cada uno de nosotros, ya que para unos la calidad residirá en un producto y en otros en su servicio posventa de este producto, por poner un ejemplo. Lo cierto es que nunca llegaremos a definir exactamente lo que representa el término calidad a pesar de que últimamente este término se haya puesto de moda.

Es así que podríamos definir a la calidad como la conformidad relativa con las especificaciones, a lo que al grado en que un producto cumple las especificaciones del diseño, entre otras cosas, mayor su calidad o también como comúnmente es encontrar la satisfacción en un producto cumpliendo todas las expectativas que busca algún cliente, siendo así controlado por reglas las cuales deben salir al mercado para ser inspeccionado y tenga los requerimientos estipulados por las organizaciones que hacen certificar algún producto.

1.2. Calidad de la Educación.

Muñoz (2007), 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 pertinentes, 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.

La calidad educativa, se refiere a los efectos positivamente valorados por la sociedad respecto del proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura.

Graells (2008), indica que 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.

La norma internacional estipula que en un aula no debe haber más de 30 alumnos por profesor, pero en la ciudad, cinco de seis maestros consultados por un equipo de este Diario han dado clases, al menos una vez en su carrera, a cursos con mayor número de educandos. Ya que es antipedagógico porque no puedes revisar cuadernos o deberes a diario. No te aprendes los nombres de cada uno, y tomar lecciones a todos un mismo día es imposible, explica Quintero (2009)

La discusión sobre la calidad de la educación no es, ni puede ser, una disputa en torno a cuestiones meramente técnicas.

En todo caso, es fundamental hacer consciencia de que, cuando hablamos de una educación de calidad, debemos entender muchísimo más y mejor que una tecnología de transmisión y retención de conocimientos o destrezas cognitivas. Mucho menos debe reducirse la educación al estrecho y robótico concepto de formación de recursos humanos.

1.3. Calidad de las Instituciones

El modelo de calidad para las instituciones educativas del Dr. Vivas García (2008) dice: Que pretende ofrecer una visión objetiva, integral y ponderada de lo que deben ser las instituciones para ser consideradas de calidad. Parte del enfoque de totalidad o globalidad, por cuanto considera que en el análisis de la calidad deben considerarse todos los componentes que intervienen en el proceso educativo y sus mutuas relaciones, involucrar a todos los ámbitos posibles y abarcar tanto los procesos como los resultados de la educación.

Asume el autor para la elaboración del modelo, una concepción holística y sistémica al considerar que la calidad está determinada por la conjunción de los elementos que participan en la educación de un modo dinámico y entender que el todo es más que la suma de las partes. Utilizó un doble enfoque deductivo-inductivo, porque analizó los aportes de distintos autores tanto en el ámbito empresarial como educativo y estableció conclusiones a partir del análisis de la propia realidad educativa.

El autor estructura su modelo en torno a dos elementos: los indicadores y los predictores. Los indicadores son aquellos rasgos configurativos que pondrán de manifiesto el grado de calidad alcanzado y evidencian la calidad de un centro.

Por su parte, los predictores son los factores o características que han de reunir las instituciones educativas para lograr niveles aceptables de calidad; como su nombre lo indica, los predictores permiten predecir que dicha calidad va a producirse.

1.4. Factores que determinan la calidad de la educación

Entre los factores que determinan la calidad de la educación se puede citar los siguientes:

- **Los recursos materiales:** disponibles: aulas clases, aulas de recursos, biblioteca, laboratorios, patio, instalaciones deportivas, mobiliario, recursos educativos.
- **Los recursos humanos:** nivel científico y didáctico del profesorado, experiencia y actitudes del personal en general, capacidad de trabajo en equipo, ratios alumno/profesor, tiempo de dedicación
- **La dirección y gestión administrativa y académica del centro:** labor directiva, organización, funcionamiento de los servicios, relaciones humanas, coordinación y control.
- **Aspectos pedagógicos:** PEC (proyecto educativo de centro), PCC (proyecto curricular de centro), evaluación inicial de los alumnos, adecuación de los objetivos y los contenidos, tratamiento de la diversidad, metodología didáctica, utilización de los recursos educativos, evaluación, tutorías, logro de los objetivos previstos.

1.5. Principios de la calidad de educación.

Para alcanzar una educación de alta calidad, necesariamente se tiene que diseñar principios que puedan trazar la ruta de lo que se quiere conseguir. Entre los principios de mayor trascendencia, tenemos:

1. Compromiso total con los objetivos y propósitos trazados.
2. Búsqueda y reconocimiento de los valores universales.
3. Liderazgo profesional de dirección.
4. Estrategias para el desarrollo del personal.
5. Currículos bien planeados y estructurados.
6. Profesionalidad de la docencia.
7. Atención a los derechos y responsabilidad de los estudiantes.
8. Elevar el nivel de implicación y apoyo a los padres.

Además de estos principios que se citaron, debemos tomar en cuenta, que según va evolucionando la calidad de la educación, se puede adoptar variaciones según se considere necesario. Todo esto con la finalidad de hacer más eficaz el desarrollo de la educación. Sólo se puede hablar de eficacia en función del logro que se haya obtenido en la asimilación de los valores de vida.

CAPITULO II
EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

2.1. Evaluación

El Diccionario Océano define a la evaluación es la acción de estimar, apreciar, calcular o señalar el valor de algo. (Diccionario Océano de la Lengua Española, 2008)

Es decir la evaluación es un proceso integral que permite valorar los resultados obtenidos en términos de los objetivos propuestos, acorde con los recursos utilizados y las condiciones existentes.

El concepto evaluación para algunos aparece en el siglo XIX con el proceso de industrialización que se produjo en Estados Unidos En este marco surge el moderno discurso científico en el campo de la educación, que va a incorporar términos tales como tecnología de la educación, diseño curricular, objetivos de aprendizaje o evaluación educativa . Para otros autores la concepción aparece con los mismos comienzos de la sociedad la cual siempre ha buscado dar juicios de valor a las acciones y actitudes de los estudiantes. La evaluación como disciplina ha sufrido profundas transformaciones conceptuales y funcionales a lo largo de la historia y especialmente en el siglo XX y XXI.

Pero quien tradicionalmente es considerado como el padre de la evaluación educativa es Tyler dice que por ser el primero en dar una visión metódica de la misma, plantea la necesidad de una evaluación científica que sirva para perfeccionar la calidad de la educación. La evaluación como tal desde esta perspectiva ya no es una simple medición por que supone un juicio de valor sobre la información recogida. (Tyler, 2008)

Esto implica la obtención de informaciones que permitan la elaboración de juicios válidos acerca del alcance de determinado objetivo, de la eficiencia de un método, etc. Para el logro de esas informaciones la evaluación utiliza la medición, la cual garantiza datos más válidos y confiables en los cuales fundamentar los juicios.

2.2. Evaluación de la calidad educativa

En la actualidad se evalúan aspectos tan diversos como los aprendizajes de los alumnos, la actividad profesional de los docentes, el diseño y el desarrollo del currículo implantado en las escuelas e institutos, la organización y el funcionamiento los centros educativos, los programas de intervención psicopedagógica, las innovaciones didácticas u organizativas puestas en práctica, el rendimiento de las diversas parcelas o del conjunto del sistema educativo, o el impacto de las políticas educativas adoptadas. Nada parece escapar al escrutinio de los evaluadores, que se hacen omnipresentes.

Algunos consideran que esa especie de fiebre evaluadora que alcanza a muy diversos sectores de actividad responde en buena medida al dictado de la moda; otros piensan que esa expansión no es sino uno de los efectos producidos por las políticas neoliberales en el ámbito educativo; algunos, en fin, mantenemos que hay razones de fondo, vinculadas a los procesos de cambio registrados por los sistemas educativos, que explican el fenómeno .Pero en lo que parece existir amplio acuerdo entre todos es en conceder relevancia y significación al auge que actualmente experimenta la evaluación en el ámbito de la educación y la formación. (Fallar Araya Herrera Solís 2008)

Los propósitos por los que se realiza la evaluación son muy diversos y no siempre nobles. Como algunos autores han puesto de relieve, existe una verdadera *patología* de la evaluación, que se traduce en la existencia de un cierto número de malos usos y de abusos. Así, sabemos que se puede evaluar para conocer, para valorar y para mejorar, pero que también puede hacerse para dominar, para justificar decisiones previamente tomadas o para promover una determinada imagen. También puede utilizarse la evaluación para el logro de objetivos próximos, plenamente legítimos y valiosos, que se orientan hacia planos inmediatos de la realidad. De ese modo, se puede evaluar para otorgar una promoción académica o profesional, para acreditar una institución o para decidir el futuro de un programa educativo. Al hablar de evaluación debemos tener en cuenta esa multifuncionalidad que constituye uno de sus rasgos más característicos. (Tiana, 2007)

Es por esta razón que cuando evaluamos una realidad nos adentramos en sus ámbitos más sensibles y lo hacemos con una intención valorativa: esta invasión de la intimidad de la realidad y de las personas evaluadas exige como contrapartida centrar la atención en sus posibilidades de mejora. En última instancia, el énfasis en la mejora constituye una exigencia ética que pesa sobre el evaluador, como contrapartida del poder que dicta en el proceso de evaluación.

Entre todas las realidades que constituyen el objeto posible de la evaluación, hay una que plantea especiales dificultades a la hora del análisis. Se trata de la calidad de la educación, expresión que aparece a menudo como determinante del término evaluación. La dificultad es innegable: si es fácil entender en qué consiste evaluar el aprendizaje de un alumno o el funcionamiento de un centro educativo, las dificultades son mayores cuando hablamos de evaluar un sistema educativo o la calidad de la educación. En no pocas ocasiones, la expresión es utilizada con un claro sentido reduccionista y/o con un propósito eminentemente propagandístico.

Todo ello aconseja utilizar la expresión evaluación de la calidad con cautela y de modo restrictivo. En consecuencia, debería evitarse su utilización indiscriminada, reservándose para aquellas actuaciones en que nos aproximamos a la evaluación de la calidad propiamente dicha, entendida en el sentido complejo, multidimensional y relacional a que antes se hacía referencia. De acuerdo con ese criterio, una correcta utilización de esa expresión exigiría el cumplimiento de tres condiciones complementarias.

2.3. Objetivos de la evaluación

Considerada la evaluación como un proceso amplio, presente a lo largo de todo el proceso de enseñanza, entonces, fines y objetivos, la selección de los medios y métodos, su organización y los mismos procedimientos de evaluación, deben ser objeto de un juicio antes de la toma de decisiones.

La Evaluación pedagógica presenta según: Casanova, M, los siguientes objetivos:

- Controlar el cumplimiento de las normas, o sea hacer un balance de los objetivos terminales.

- Clasificar dentro de los grupos.
- Hacer un balance de los objetivos intermedios.
- Hacer un diagnóstico, para permitir tomar decisiones de ajuste de los programas.
- Elaborar subgrupos.
- Seleccionar.
- Predecir un resultado

Así concebida la evaluación permite verificar el cumplimiento de los objetivos, apreciar el rendimiento de los alumnos, convalidar una estrategia pedagógica, un método o un material. Esto significa que la evaluación no solo es un balance, sino un sistema de regulación del acto pedagógico.

2.4. Importancia de la evaluación

En el ámbito educativo la operación de evaluar consiste en estimar su valor no material; evaluar hace referencia a cualquier proceso por medio del que alguna o varias características de un grupo de alumnos, profesores, materiales, programas u objetivos educativos, reciben la atención de quien evalúa, analizando y valorando sus características y condiciones en función de criterios o puntos de referencia para emitir un juicio relevante para la educación. (Borrell, N. 2007)

Por lo tanto; la evaluación deberá servir entonces, para reorientar y planificar la práctica educativa. Conocer lo que ocurre en el aula a partir de los procesos pedagógicos empleados y su incidencia en el aprendizaje del alumno, reorientando cuantas veces fuere necesario los procesos durante su desarrollo, es una de las funciones más importantes de la evaluación.

Cuando se evalúa a un sujeto, es imposible prescindir de observaciones y valoraciones subjetivas; evaluar cualitativamente en todas sus dimensiones a cada uno de los componentes del sistema educativo es interesarse por comprender la conducta humana desde el marco de referencia de quien actúa; es fundamentarse en una realidad dinámica y cambiante como la naturaleza misma del hombre.

Pocos son en realidad los docentes que utilizan los resultados de las evaluaciones para mejorar su actuación frente al grupo. Por su parte, el alumno rechaza todo tipo

de evaluación, ya que su práctica le resulta odiosa y frustrante, provocando que estudie solamente con la finalidad de aprobar el examen.

Al respecto cabe señalar que existen numerosas investigaciones sobre la evaluación del alumno, en contraste con la escasez de estudios sobre otros elementos que intervienen en la enseñanza tales como la evaluación de los docentes, los materiales, los programas y las organizaciones escolares por nombrar unos cuantos. Una investigación sobre el rendimiento de los alumnos, arrojará datos muy valiosos pero radicalmente diferentes a los que aportaría otra investigación relativa a los conocimientos y métodos empleados por los profesores. De ahí la importancia de evaluar todos y cada uno de los componentes del sistema escolar.

A pesar de la utilidad de la evaluación, hasta hoy resulta complicado organizar procesos evaluativos, dadas las trabas y los bloqueos impuestos a estas investigaciones, ya que los responsables de las instituciones o programas, saben que en ocasiones los datos son utilizados como elementos de poder político; en otros casos, cuando los resultados son desfavorables, simplemente no se difunden; asimismo, cuando existe viabilidad para la acción, sucede que quienes realizan estos procesos no están calificados para ello dada la falta de profesionalización docente para la evaluación y aplicación de instrumentos adecuados, así como a la ausencia de objetividad en cuanto a los aspectos que deben ser evaluados.

2.5. Modelos de la evaluación

Evaluar programas, evaluar contextos, evaluar centros, evaluar profesores, evaluar materias a lo largo del último siglo, se han ido sucediendo, en función de las necesidades de los investigadores educativos, distintos modelos de evaluación. Desde los puramente cuantitativos como Tyler, hasta otros, más de tipo cualitativo, centrados en el análisis de los procesos, como los de Scriven, Stufflebeam o Stake, también se podría hablar de la evaluación crítica de Eisner, de la evaluación iluminativa de Parlett y Hamilton, la evaluación democrática de McDonald, de la evaluación como investigación de Stenhouse, etc.

En este trabajo investigativo tomare tres de los modelos de evaluación que más han influido en nuestro sistema educativo a lo largo del último siglo.

- **El modelo de evaluación de Tyler**

La figura de Tyler; tras la Segunda Guerra Mundial quien realizó una importante aportación y preocupación por la evaluación en educación ha ejercido una gran influencia. Muchos han sido sus seguidores. Todavía hoy, puede que sea su modelo uno de los más entendidos en el panorama actual de la evaluación en los centros, si bien está siendo criticado y superado ampliamente por otros planteamientos: Su concepción de evaluación podría sintetizarse así: Evaluar supone establecer comparaciones entre las realizaciones de los alumnos, tras un periodo de aprendizaje, y los objetivos con anterioridad.

- **La evaluación formativa de Scriven y la evaluación del proceso de Stufflebeam**

Su incidencia es manifiesta tanto en el diseño y desarrollo de determinados programas parciales o en la elaboración de currículo complejos como en el seguimiento y control del desarrollo didáctico de cualquier actividad y, en consecuencia, de los aprendizajes de los alumnos en un momento determinado, con el propósito de mejorar todos y cada uno de los procesos. Así entendida, la evaluación se convierte en parte integrante del proceso didáctico, mientras este se realiza de modo distinto al considerarlo una parte integrante del proceso didáctico, mientras éste se realiza de modo distinto al considerarlo una parte final e independiente del mismo. La evaluación formativa o del proceso tiene como finalidad principal la de obtener información, que, una vez contrastada en cuanto a su validez, nos lleve a desarrollar y optimizar el proceso objeto de evaluación, es decir, el desarrollo y la ejecución de una determinada actividad programa.

La característica esencial de las evaluaciones formativas o de proceso radican en que las decisiones que se toman afectan al propio proceso; esto no ocurre con la evaluación sumativa cuyas repercusiones afectan a otros procesos. Las repeticiones, en una evaluación formativa, afectan a secuencias o partes del

proceso, considerando este no acabado; en una evaluación sumativa esas repeticiones afectan a otro proceso, entendiendo el anterior como algo acabado.

2.6. Técnicas e instrumentos de evaluación

Los instrumentos y técnicas de evaluación son las herramientas que usa el profesor y que son necesarias para obtener evidencias de los desempeños de los alumnos en un proceso de enseñanza y aprendizaje.

Los nuevos desarrollos en evaluación han traído a la educación lo que se conoce como evaluación alternativa y se refiere a los nuevos procedimientos y técnicas que pueden ser usados dentro del contexto de la enseñanza e incorporados a las actividades diarias el aula (Hamayan, 2008).

Aunque no hay una sola definición de evaluación alternativa lo que se pretende con dicha evaluación, principalmente, es recopilar evidencia acerca de cómo los estudiantes procesan y completan tareas reales en un tema particular (Huerta. Macías, 2009).

Los críticos argumentan que los exámenes tradicionales de respuesta fija no den una visión clara y veraz sobre lo que los estudiantes pueden traer con sus conocimientos, solamente permiten traer a la memoria, observar la comprensión o interpretación del conocimiento pero no demuestran la habilidad del uso del conocimiento. Además, se argumenta que los exámenes estandarizados de respuesta fija ignoran la importancia del conocimiento holístico y la integración del conocimiento y, no permiten evaluar la competencia del alumno en objetivos educativos de alto nivel de pensamiento o de lo que espera la sociedad. Además, con frecuencia el resultado de las evaluaciones se emplea solamente para adjudicar una note a los participantes y no reingresa en las estrategias de enseñanza y de aprendizaje para mejorar los esfuerzos.

El reto esta, entonces, en desarrollar estrategias de evaluación que respondan, en concreto, a una integración e interpretación del conocimiento y a una transferencia de dicho conocimiento a otros contextos.

Eisner plantea algunos principios que creemos pertinente tomar en cuenta para entender mejor el proceso de evaluación y selección de instrumentos. Para él, la evaluación debe: (Eisner 2007)

- Reflejar las necesidades del mundo real, aumentando las habilidades de resolución de problemas y de construcción de significado.
- Mostrar cómo los estudiantes resuelven problemas y no solamente atender al producto final de una tarea, ya que el razonamiento determine la habilidad para transferir aprendizaje.
- Reflejar los valores de la comunidad intelectual.
- No debe ser limitada a ejecución individual ya que la vida requiere de la habilidad de trabajo en equipo.
- Permitir contar con más de una manera de hacer las cosas, ya que las situaciones de la vida real raramente tienen solamente una alternativa correcta.
- Promover la transferencia presentan de tareas que requieran que se use inteligentemente las herramientas de aprendizaje.
- Requerir que los estudiantes comprendan el todo, no sólo las partes.
- Permitir a los estudiantes escoger una forma de respuesta con la cual se sientan cómodos.

Zabalza (2009) establece que la evaluación alternativa incluye una variedad de técnicas de evaluación, entendiendo estas como cualquier instrumento, situación, recurso o procedimiento que se utilice para obtener información sobre la marcha del proceso.

Así podemos deducir que dichas técnicas se pueden adaptar a diferentes situaciones. Existen dos clases de alternativas, las técnicas para la evaluación del desempeño y las técnicas de observación (entrevista, lista de cotejo, escalas, rúbricas,) estas últimas constituyen un auxiliar para las primeras.

En esta investigación se citare las Técnicas para la evaluación del desempeño más utilizadas:

- Mapas Mentales.

- Solución de problemas
- Método de casos.
- Proyectos.
- Diario.
- Debate.
- Ensayos.
- Técnica de la Pregunta.
- Portafolios.

El Ministerio de educación de Ecuador en su página web establece que: La evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional.

La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento.

Se ejecuta en dos fases: evaluación interna (cualitativa) y evaluación externa.

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

La evaluación del desempeño docente está amparada en una normativa legal que oficializa su implementación.

Instrumentos de evaluación interna

- Autoevaluación
- Coevaluación
- Directivos
- Estudiantes
- Padres de familia
- Observación de clase

La evaluación se sustenta en dos aspectos:

- Un parámetro de referencia, que para el caso del proceso de enseñanza y aprendizaje son las capacidades y,
- En la información sobre el objeto de evaluación.

Para Stephen N. Eliot, es más fácil evaluar habilidades del alumno midiendo el desempeño que aplicando un examen escrito, si se le pide que ejecute tareas que requieren ciertas habilidades específicas, que son justamente las que se necesitan evaluar. Por ejemplo, en ciencias se puede examinar la habilidad para diseñar un aparato que haga una función particular o dar un argumento apoyado en la evidencia experimental. (Stephen N, 2008)

La evaluación del desempeño está íntimamente relacionada con la educación basada en competencias, como estas no pueden ser observadas de manera directa, entonces se tiene información de ellas utilizando técnicas de evaluación y observación de desempeños. Según Gonczi y Athanasou en Argüelles, los siguientes son principios que se deben tomar en cuenta para evaluar adecuadamente la competencia: (Gonczi y Athanasou, 2008)

Los métodos de evaluación deben evaluar integralmente la competencia. Simultáneamente se puede evaluar conocimiento, habilidades, actitudes y valores. Es importante reconocer el riesgo de inferir en la observación de desempeño y tomar las medidas necesarias para hacer más objetiva la evaluación.

Seleccionar las técnicas más pertinentes, como ejemplo de estas pueden ser las pruebas escritas, la observación o la resolución de problemas o una combinación de técnicas, dependiendo de la habilidad o competencia que se desee evaluar y/o el área específica de conocimiento.

Según Díaz- Barriga, F y Hernández, G para evaluar el progreso del alumno eficazmente el docente debe disponer de diferentes técnicas y métodos como: (Díaz- Barriga y Hernández, 2007)

- Técnicas e instrumentos de observación: se realiza mediante la observación de los estudiantes en situaciones naturales, ésta técnica necesita de un

determinado instrumento de observación y el observador debe ser absolutamente objetivo. Instrumentos de observación:

- Lista de Cotejo: lista de palabras, frases u oraciones donde se denota ausencia o presencia de habilidades y conductas.
- Escala de calificación: indican la medida o grado en que el rasgo aparece al observador.
- Escalas de clasificación: adaptación de las escalas de calificación pero ubican los rangos en categorías.
- Escala de apreciaciones: adaptación de las escalas de calificación que mide los distintos grados o magnitudes de un factor desde el punto de vista del observador (evolución subjetiva), como: comportamiento familiar, contenidos de programas de TV, etc.
- Registros de desempeño. Adaptación de listas de cotejo, se evalúa la manera como se desarrollan algunas actividades y sus resultados, como el manejo de equipos.

Finalmente considero que dentro del proceso educativo y para los docentes, la evaluación es una herramienta importante que va a permitir obtener, registrar y evaluar información necesaria para el mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje. De esta manera, se puede verificar cuales objetivos fueron logrados completamente y donde se encuentran las debilidades de los contenidos previamente planificados y en función a esto, realizar las correcciones respectivas.

Cabe destacar que para que este proceso se dé, el docente cuenta con una gama de instrumentos que va a facilitar la evaluación de manera individual y colectiva es por ello que se debe seleccionar la técnica e instrumento que garanticen la construcción permanente de los aprendizajes.

En tal sentido, es importante conocer la diferencia entre técnicas e instrumentos de evaluación. La técnica es el procedimiento mediante el cual se llevará a cabo la evaluación del aprendizaje, mientras que el instrumento es el medio por el cual el docente obtiene información al respecto.

Entre algunas técnicas tenemos: la observación, interrogatorio, lista de cotejo entre otras y entre los instrumentos se encuentran: el cuestionario, pruebas, entrevista.

Como docentes sabemos que este proceso de evaluación y todo lo que a él se refiere es parte de nuestra praxis, por lo tanto es importante la elaboración de los instrumentos para su aplicación ya que es a partir de estos que se define la confiabilidad y validez de los mismos.

CAPITULO III
EVALUACION DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

3.1. La Docencia

La docencia se inscribe dentro del campo educativo como actividad que promueve conocimientos, que sitúa al docente como factor especial, tanto con referencia a los conocimientos mismos, como con respecto a las condiciones específicas en que éstos son producidos.

Se entiende por docencia la actividad de la persona que se dedica a enseñar o comunicar conocimientos, habilidades, ideas o experiencias a personas que no las tienen con la intención de que las aprendan.

Es la actividad de enseñar diversas áreas y disciplinas, teniendo habilidades como de pedagogía y metodología práctica, ya que el dominio del tema no garantiza una enseñanza y aprendizaje alegre.

3.2 Los Docentes

Un docente es aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza. La palabra deriva del término latino *docens*, que a su vez procede de *docēre* traducido al español como “enseñar”. En el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como sinónimo de profesor o maestro.

El docente asume la completa responsabilidad de su labor educativa, de acuerdo a su ética profesional, se involucra en la formación integral de los educandos, sabiendo que ningún aspecto formativo le es ajeno. Se le piden pues actitudes de empatía, acogida, permanente interacción, valoraciones positivas de la cultura y vivencia de los valores que quiere transmitir. El pensamiento del profesor y las

actitudes que lo manifiestan, son factores básicos que facilitan o bloquean el aprendizaje global de los alumnos.

Según la ESO (educación secundaria obligatoria), la interacción entre el profesor y los alumnos en el aula es la situación comunicativa más real de todas.

Jesús Palacios: Describe el rol del docente como la responsabilidad de guiar y dirigir la vida de los alumnos, llevarlos por el camino trazado por él. El maestro es el modelo y el guía: a él se debe imitar y obedecer.

3.3. Ámbitos del Trabajo y Desempeño Docente

El ambiente de trabajo en donde se desempeña se docente se basa en las relaciones maestro estudiantes. Siendo el maestro quien alienta y favorece un clima cooperativo e interacciones de calidez y cercanía, constituyéndose en apoyo para los estudiantes dentro del contexto escolar logrando así mejores niveles de autoestima, rendimiento académico y sentido de pertenencia al centro educativo.

Los maestros y maestras sensibles, empáticos con las necesidades y emociones de sus alumnos favorecen la formación de estudiantes sanos emocionalmente, seguros y capaces de desarrollar sus propias potencialidades en relaciones de igualdad con su entorno.

3.4. Requisitos básicos para ejercer la docencia

El docente debe contar con los siguientes requisitos básicos para ejercer la docencia:

- Tener conocimientos actualizados de su labor docente
- Posee competencias psicopedagógicas,
- Capacitado para la orientación y tutorías,
- Conocer los métodos de trabajo, técnicas de estudio adecuadas para los alumnos,
- Estar al tanto de programas de intervención educativa y es capaz de interpretar informes,

- Conocer las dificultades del aprendizaje,
- Sentir preocupación científica e investigadora; y,
- Tiene interés por su formación permanente.

3.5. Funciones del docente

Son deberes y atribuciones de los docentes:

1. Conocer los planes, proyectos y programas institucionales;
2. Conocer el informe anual de labores presentado por el director o rector y formular las recomendaciones que estimare convenientes;
3. Proponer reformas al código de convivencia;
4. Elegir a los miembros del Consejo Ejecutivo, en los casos correspondientes;
5. Proponerle, al Nivel Zonal, ternas para el cargo de las funciones de Rector Vicerrector e Inspector General en caso de ausencia definitiva, y hasta que se efectúe el correspondiente concurso de méritos y oposición;
6. Estudiar y pronunciarse sobre los asuntos que fueren sometidos a su consideración por el Rector o Director y,
7. Las demás previstas en la normativa emitida por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

3.6. Evaluación del desempeño docente

El artículo 20 del reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, indica que la Evaluación del sistema Nacional de Educación puede ser interna o externa

- **La evaluación interna:** Es aquella en que los evaluadores son actores del establecimiento educativo

- **La evaluación externa:** Es aquella en la que los evaluadores no pertenecen al establecimiento educativo.

Ambos tipos de evaluación pueden hacer uso de procesos e instrumentos de evaluación cualitativa o cuantitativa.

Cada uno de los componentes del sistema educativo puede ser evaluado mediante evaluación externa o interna o una combinación de ambas, según las políticas de evaluación determinadas por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional. Cuando la evaluación de un componente contemple ambos tipos de evaluación, el resultado final debe obtenerse de la suma de los resultados de ambos tipos de evaluación.

En el caso de la evaluación de la calidad de gestión de establecimientos educativos, está siempre deberá ser interna y externa.

El peso proporcional que represente cada tipo de evaluación debe ser determinada por el Nivel central de la Autoridad Educativa Nacional.

3.7. Perspectivas de la evaluación institucional y del desempeño

El ministerio de educación y cultura considerando la realidad del contexto institucional, provincial y nacional, la evaluación institucional y del desempeño docente se debe tener en cuenta los siguientes principios:

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

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

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

- **La objetiva:** Se manifiesta la capacidad analítica y crítica por parte de los miembros de la comunidad educativa para identificar los avances y logros, como también las dificultades y limitaciones en el desarrollo de los procesos educativos.

- **La identidad:** Exige que el proceso de Evaluación Institucional y del Desempeño Docente sea planeo y adecuado de acuerdo con el contexto y singularidad de la institución explicitado en el Proyecto Educativo Institucional.

- **La pertinencia:** Los resultados evaluativos corresponden a los procesos educativos, planeaos y desarrollaos en los tiempos y espacios previstos en la propuesta de evaluación, consecuente con el Proyecto educativo Institucional.

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

3.8. Componentes del Sistema educativo que serán evaluados

Según el artículo 19 numeral 2 del reglamento de aplicación de la Ley Orgánica de Educación Intercultural se evaluará:

1. **El desempeño de profesionales de la educación**, que incluye el desempeño de docentes y autoridades educativas y directivos (rectores, vicerrectores, directores, subdirectores, inspectores, subinspectores y otras autoridades de establecimientos educativos.

2. **Aprendizaje**, que incluye el rendimiento académico de estudiantes y la aplicación del currículo de instituciones educativas;

3. **Gestión de establecimientos educativos**, incluye la evaluación de la gestión escolar de instituciones públicas, fiscomisionales y particulares. Para este componente, el Instituto debe diseñar instrumentos que se entregaran al Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, para su aplicación por los auditores educativos.

Además el Instituto Nacional de Evaluación Educativa deberá evaluar el desempeño institucional de los establecimientos educativos con un índice de calidad global que establecerá la ponderación de los diferentes criterios que miden la calidad educativa, elaborado por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

3.9. Los estándares e indicadores de calidad para la evaluación

3.9.1. Estándares de desempeño profesional

Son los que orientan la mejor labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano.

Nos hacemos la pregunta ¿Para qué usar los estándares de desempeño profesional?

- Para guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar;
- Para diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento;
- Para tomar decisiones en cuanto a: evaluación, apoyo y asesoría, certificación, concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo.

El artículo 14 del reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, indica que los estándares de calidad educativa, indicadores de calidad educativa e indicadores de calidad de la educación. Todos los procesos de evaluación que realice el Instituto Nacional de Evaluación Educativa deben estar referidos a los siguientes estándares e indicadores:

1. **Los estándares de calidad educativa:** Definidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, son descripciones de logros esperados correspondientes a los estudiantes, a los profesionales del sistema y a los establecimientos educativos.

2. **Los indicadores de calidad educativa:** Definidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, señalan que evidencias se consideran aceptables para determinar que se hayan cumplido los estándares de calidad educativa; y,

3. **Los indicadores de la calidad de la evaluación:** Definidos por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, se derivan de los indicadores de la calidad educativa, detallan lo establecido en ellos y hacen operativo su contenido para los procesos de evaluación.

CAPITULO IV
EVALUACION DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

4.1. Calidad de la administración

Lograr que los miembros de una organización educativa estén comprometidos ayuda a crear, mantener y/o consolidar una cultura organizacional basada en la integridad y confianza. Como resultado de la confianza, la relación empleado-empleador se fortalece, se reduce la migración de personal, aumenta la satisfacción laboral y el deseo de mejorar el desempeño en el puesto de trabajo; es decir, la organización se convierte en un lugar más amigable con el trabajador. Como consecuencia lógica, se afianza una ventaja competitiva sobre otras organizaciones que no contemplan el compromiso organizacional como estrategia, puesto que dicha estrategia implementada debidamente se traduce en mayor lealtad de los clientes por las mejoras palpables en el servicio.

Según Federman (2009), existen dos tipos de factores de compromiso en el lugar de trabajo: el primer tipo es el denominado *factor núcleo*, que está conformado por las condiciones básicas que deben existir para que los miembros de la organización lleven a cabo sus funciones de manera productiva. Ejemplos de éstas son: Políticas apropiadas y procedimientos establecidos, información y capacitación, beneficios razonables, una dirección competente, entre otros.

En conclusión se puede decir que el factor núcleo está conformado por todo lo que se provee a los directivos y docentes para que sean productivos.

El segundo tipo de factor es el denominado Factor Enriquecedor; este factor es altamente motivador y se rige enteramente por el valor que el trabajador le confiere a la organización, y el grado de identificación con la misma y sus valores. Es importante resaltar que no se puede hablar de factores enriquecedores sin que los factores núcleos estén debidamente cubiertos; es decir, estos últimos son requisito fundamental para los primeros.

El ingrediente principal para lograr que el personal de una organización educativa esté comprometido es tener siempre presente, a la hora de tomar decisiones, el mejor interés de los trabajadores en mente. En el contexto de la organización educativa los impulsores del compromiso más comunes y efectivos son:

- Una cultura organizacional de altas expectativas y disciplina,
- Actitud para innovar en la práctica docente, incentivos y reconocimientos,
- La promoción del desarrollo del talento de los trabajadores; y,
- El aumento del conocimiento organizacional como una pieza infaltable.

4.2. Modelo de desempeño directivo

¿Qué tipo de “líder educativo” necesita el Ecuador?

Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana.

4.2.1. Los Estándares de Desempeño Directivo

Los Estándares de Desempeño Directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

Los Estándares de Desempeño Profesional Directivo describen las acciones indispensables para optimizar la labor que el Director o Rector y el Subdirector y Vicerrector deben realizar.

Estos estándares:

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
- Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;

- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y
- Vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

4.2.2. Tipos de estándares

El Ministerio de Educación 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 deseados.

- **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.

4.3. Evaluación de los directivos

Para Stufflebeam, D. (1998) el proceso de evaluación lo define como aquel que consiste en delinear, obtener y proveer información útil para juzgar alternativas de decisión.

Los aspectos evaluados de los directivos administrativos son:

- El liderazgo de la persona que ocupa el cargo directivo y
- La capacidad efectiva de crear una cultura organizacional que estimule el trabajo del grupo.

La cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una organización tienen en común. La cultura ofrece formas definidas de pensamiento, sentimiento y reacción que guían la toma de decisiones y otras actividades de los participantes en la organización. La cultura organizacional se expresa en el compromiso institucional, en el desempeño cualitativo, en el trabajo en equipo y en una actitud propositiva.

El liderazgo es una cualidad que permite ayudar a cada una de las personas a conducirse en el camino hacia la misión, visión y objetivos institucionales. Esto significa que el líder no es a quien muchas personas siguen sino, muy por el contrario, el líder es quien se pone al servicio de otros para ayudarlos a conducirse por un camino que él ya ha recorrido. Este liderazgo se expresa en destrezas de administración, motivación y destrezas ético mediadoras.

4.4. Parámetros de la evaluación a directivos

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, de acuerdo con Creamer (2012), 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 educando.

4.5. Competencias de los directivos

4.5.1. La competencia

Existen diversas definiciones de competencia, pero la mayoría de ellas tienen algunos puntos en común:

- Una competencia es un desempeño, no la capacidad para un desempeño futuro. Por lo tanto se puede observar a través del comportamiento.
- La competencia incluye un saber (conceptual), saber hacer (procedimientos) y saber ser (actitudinal) Las personas movilizan sus conocimientos y la manera como hacen las cosas.
- La competencia siempre se relaciona con una capacidad movilizada para responder a situaciones cambiantes.

Se entiende por competencia la “Capacidad para responder exitosamente a una demanda, tarea o problema complejos movilizandoy combinando recursos Personales (cognitivos y no cognitivos) y del entorno (OECD, 2003).

4.5.2. Clases de las competencias directivas

Teixido, J. (2007), propone la siguiente clasificación:

- a. Competencias de logro y acción:
 - Orientación al logro
 - Preocupación por el orden, calidad y precisión

- Iniciativa
- Búsqueda de información

- b. Competencia de ayuda y servicio:
 - Entendimiento interpersonal
 - Orientación al clientes

- c. Competencias de influencias:
 - Influencia e impacto
 - Construcción de relaciones
 - Consciencia organizacional

- d. Competencias gerenciales:
 - Desarrollo de personas
 - Dirección de personas
 - Trabajo en equipo y cooperación
 - Liderazgo

- e. Competencias cognoscitivas:
 - Pensamiento analítico
 - Razonamiento conceptual
 - Experiencia técnica, profesional, de dirección

- f. Competencias de eficacia personal:
 - Autocontrol
 - Confianza en sí mismo
 - Comportamiento ante los fracasos
 - Flexibilidad

4.6. Atribuciones del rector o director

Según el art. 44 del reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, son atribuciones del Director o rector las siguientes:

1. Cumplir y hacer cumplir los principios, fines y objetivos del Sistema Nacional de Educación, las normas y políticas educativas, y los derechos y obligaciones de sus actores.
2. Dirigir y controlar la implementación eficiente de programas académicos, y el cumplimiento del proceso del diseño y ejecución de los diferentes planes o proyectos institucionales, así como participar en su evaluación permanente y proponer ajustes.
3. Ejercer la función legal, judicial y extrajudicial del establecimiento
4. Administrar la institución educativa y responder por sus funcionamiento
5. Fomentar y controlar el buen uso de la infraestructura física, mobiliario y equipamiento de la institución educativa por parte de los miembros de la comunidad educativa, y responsabilizarse por el mantenimiento y la conservación de estos bienes.
6. Autorizar las matriculas ordinarias y extraordinarias, y los pases de los estudiantes.
7. Legalizar los documentos estudiantiles y responsabilizarse, junto con el secretario del plantel, de la custodia del expediente académico de los estudiantes.
8. Promover la conformación y adecuada conformación de los organismos escolares.
9. Dirigir el proceso de autoevaluación institucional así como elaborar e implementar los planes de mejora sobre la base de sus resultados.
10. Fomentar, autorizar y controlar la ejecución de los procesos de la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes;

11. Controlar la disciplina de los estudiantes y aplicar las acciones educativas disciplinarias por las faltas previstas en el código de convivencia y el presente reglamento;
12. Aprobar el distributivo del trabajo de docentes, dirigir y orientar permanente su planificación, y trabajo controlar a puntualidad, disciplina y cumplimiento de las obligaciones de los docentes;
13. Elaborar antes de iniciar el año lectivo, el cronograma de actividades, el calendario académico y el calendario anual de vacaciones del personal administrativo y de los trabajadores;
14. Aprobar los horarios de clases, de exámenes, de sesiones de juntas de docentes de curso, o grado y de la junta académica;
15. Establecer canales de comulación entre los miembros de la comunidad educativa para crear y mantener tanto las buenas relaciones entre ellos como un ambiente de comprensión y armonía, que garantice el normal desenvolvimiento de los procesos educativos;
16. Ejecutar acciones para la seguridad de los estudiantes durante la jornada educativa que garantice la protección de su integración física y controlar su cumplimiento;
17. Remitir oportunamente los datos estadísticos veraces, informes y demás documentos solicitados por la Autoridad Educativa Nacional, en todos sus niveles;
18. Asumir las funciones del Vicerrector, Subdirector, o inspector general en el caso que la institución no contare con estas autoridades;

19. Recibir a asesores educativos, auditores educativos y funcionarios de regulación educativas, proporcionar la información que necesiten para el cumplimiento de sus funciones e implementar sus recomendaciones.
20. Encargar el rectorado o la dirección en caso de ausencia temporal, previa autorización del Nivel Distrital, a una de las autoridades de la institución, o a un docente si no existiere otro directivo en el establecimiento, y;
21. Las demás que contemple el presente reglamento y la normativa específica que para el efecto, expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

4.7. Atribuciones del vicerrector

Cuando el número de estudiantes en una institución educativa exista el cargo directivo de Subdirector o rector debe cumplir con las siguientes atribuciones:

1. Presidir la Comisión Técnica Pedagógica de la Institución;
2. Dirigir el proceso de diseño y ejecución de los diferentes planes o proyectos institucionales, así como participar en la evaluación permanente y proponer ajustes;
3. Dirigir los diferentes niveles, subniveles, departamentos, áreas y comisiones y mantener contacto permanente con sus responsables;
4. Proponer ante el Consejo ejecutivo la nómina, de directores de área y docentes tutores de grado o curso;
5. Asesorar y supervisar el trabajo docente;
6. Supervisar y aprobar los instrumentos de evaluación preparados por los docentes;

7. Elaborar y presentar periódicamente informes al Rector o Director del establecimiento, y al Consejo Ejecutivo sobre el rendimiento académico por áreas de estudio y sobre la vida académica institucional;
8. Implementar el apoyo pedagógico y tutorías académicas para los estudiantes, de acuerdo con sus necesidades;
9. Asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad educativa emitidos por el Nivel Central de Autoridad la Educativa Nacional;
10. Las demás que le delegue el director o rector; y:
11. Las demás previstas en el presente reglamento o la normativa específica que expida para el efecto el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

4.8. Atribuciones el Inspector General

Según el artículo 46 del reglamento de aplicación de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, son atribuciones del inspector general las siguientes:

1. Coordinar a los inspectores de grado o curso;
2. Registrar la asistencia y puntualidad de docentes y estudiantes;
3. Gestionar el clima organizacional y promover y controlar el cumplimiento de las normas de convivencia y de las disciplinas del plantel;
4. Publicar los horarios de clases y exámenes;
5. Organizar la presentación del estudiantado en actos, sociales, culturales, deportivos y de otra índole;
6. Conceder el permiso de salida a los estudiantes para ausentarse del plantel durante la jornada educativa;

7. Aprobar la justificación de la inasistencia de los estudiantes cuando sea, de dos(2) a siete (7) días consecutivos;
8. Llevar los siguientes registros: archivo documental de cada docente, distributivo de trabajo docente, horarios de clase, asistencia de estudiantes, solicitudes de justificación por inasistencia a clases de los estudiantes debidamente firmada por su representante legal, control de días laborados y novedades en caso de que las hubiere, calificaciones de disciplina de los estudiantes, comunicaciones enviadas y recibidas, control de comisiones y actividades docentes y estudiantiles que se llevan a cabo dentro y fuera del plantel, y otros de similar naturaleza.
9. Asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad educativa emitidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional; y,
10. Las demás que le delegue el Rector o Director.

4.9. Atribuciones del Subinspector General

El artículo 47 del reglamento de aplicación de la Ley Orgánica de Educación Intercultural. En los establecimientos educativos en los que existiere inspector general, este deberá cumplir con las funciones encargadas por el Rector o Director y el Inspector general en la jornada correspondiente.

5. METODOLOGÍA

5.1. Participantes

El presente trabajo investigativo se lo realizó en el Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós, sección nocturna, ubicado en el cantón Yantzaza, Provincia de Zamora Chinchipe, en el desarrollo del mismo trabajé con los alumnos de octavo a decimo de básica y con el bachillerato, en el área administrativa participaron: el rector, el vicerrector, el consejo técnico, consejo estudiantil, comité central de padres de familia y supervisor, quienes fueron a los que aplique las encuestas del presente trabajo investigativo.

5.2. Muestra de Investigación

En la investigación se trabajó con la población total de estudiantes de octavo a decimo de básica y bachillerato como se señala a continuación:

POBLACIÓN A INVESTIGARSE				
Para el desempeño profesional docente y autoridades	Títulos	Edad	Sexo	Total
Rector	Licenciado en Ciencias de la Educación	40	Masculino	1
Vicerrector	Licenciado en Ciencias de la Educación	40	Masculino	1
Docentes del 8° al 10° año de básica y bachillerato	Licenciados en Ciencias de la Educación	Entre los 30 a los 45 años	7 Femenino y 8 masculino	15
Estudiantes del 8° al 10° año de	Estudiantes	11 a los 17 años	80 Masculino y 45 femenino	125

básica y bachillerato				
Padres de Familia		40 a los 55 años	101 Femenino y 90 masculino	191
Consejo Técnico	Licenciado en Ciencias de la Educación	35 a los 40 años	1 Femenino y 2 masculino	3
Consejo Estudiantil	Estudiantes	15 a los 17 años	3 Masculino y 2 femenino	5
Comité Central de Padres de Familia		40 a los 55 años	3 Femenino y 4 masculino	7
Supervisor	Licenciado en Ciencias de la Educación	40 años	Masculino	1
TOTAL				349

Los métodos de investigación que apliqué son: descriptivo, analítico y sintético, que permitirá explicar y analizar el objeto de la investigación.

El método analítico-sintético, facilitará la desestructuración del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracción, conceptos que ayudarán a la comprensión y conocimiento de la realidad.

El método inductivo y el deductivo a utilizarse permitirá configurar el conocimiento y a generalizar de formar lógica los datos empíricos a alcanzarse en el proceso de investigación.

El método estadístico, hará factible organizar la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilitará los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.

5.3. Técnicas e instrumentos de investigación

Técnica:

- **Encuesta**

Para evaluar el desempeño profesional docente se aplicó encuestas al rector, docentes y estudiantes de la institución educativa Martha Bucaram de Roldós y a los padres de familia, así mismo aplique la misma técnica para evaluar el desempeño profesional de los directivos, en la cual participaron: Rector, Consejo Técnico, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor.

- **Observación**

Así mismo en la presente investigación utilicé la observación, ya que asistí a observar una clase a los docentes, eso me permitió familiarizarme con el tema y poder obtener resultados veraces y confiables.

- **Metodología**

5.4. Instrumentos

5.4.1. Cuestionario para la encuesta

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

1. Autoevaluación de los docentes.
2. Coevaluación de los docentes
3. Evaluación de docentes por el rector.
4. Evaluación de docente por los estudiantes.
5. Evaluación de los docentes por parte de los miembros del Consejo técnico
6. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia.
7. Observación de una clase del docente por parte del maestrante.

En relación con la evaluación desempeño profesional directivo, se realizara la correspondiente encuesta, empleado como instrumento los siguientes cuestionarios:

1. Autoevaluación del rector y miembros del consejo técnico.
2. Evaluación del rector por los miembros del consejo técnico.
3. Evaluación del rector por los miembros del consejo estudiantil.
4. Evaluación del consejo técnico por los miembros del consejo estudiantil.
5. Evaluación del rector por el comité central de padres de familia.
6. Evaluación del consejo técnico por el comité central de padres de familia
7. Evaluación del rector por el supervisor
8. Evaluación del consejo técnico por el supervisor
9. Matriz de evaluación: Observación de clase.

5.5. Diseño y procedimiento

La presente investigación es de carácter socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico de carácter descriptiva, para llevarla a su ejecución se procedió tomando en consideración lo siguiente:

1. Solicitar al rector del Colegio, mediante oficio el permiso respectivo para llevar a cabo la investigación.
2. Revisar y analizar la guía didáctica en donde se encuentran los pasos a seguir para elaborar el trabajo investigativo de acuerdo al cronograma determinado por la Universidad Técnica Particular de Loja
3. Asistir a las asesorías presenciales y virtuales con la finalidad de recibir indicaciones que contribuirán al desarrollo de la tesis.
4. Seleccionar el material bibliográfico para la construcción del marco teórico.
5. Aplicación de los instrumentos a los docentes y autoridades.
6. Luego de haber obtenido la recolección de datos se procede a realizar la tabulación e interpretación de datos.
7. Los supuestos o hipótesis se llegaron a comprobar debido a que en el Colegio Martha Bucaram de Roldós el desempeño tanto de docentes como de directivos es deficiente debido a que no poseen estándares de calidad
8. Plantear una propuesta de mejora.
9. Finalmente redactar y presentar el informe final.

6. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En lo referente a la evaluación de los docentes del Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós. Sección Nocturna del cantón Yantzaza, Provincia de Zamora Chinchipe he obtenido los siguientes resultados:

- **Autoevaluación de los Docentes:**

TABLA 1. Autoevaluación de Los Docentes Sociabilidad Pedagógica

**DIMENSIONES
QUE SE
EVALÚAN:**

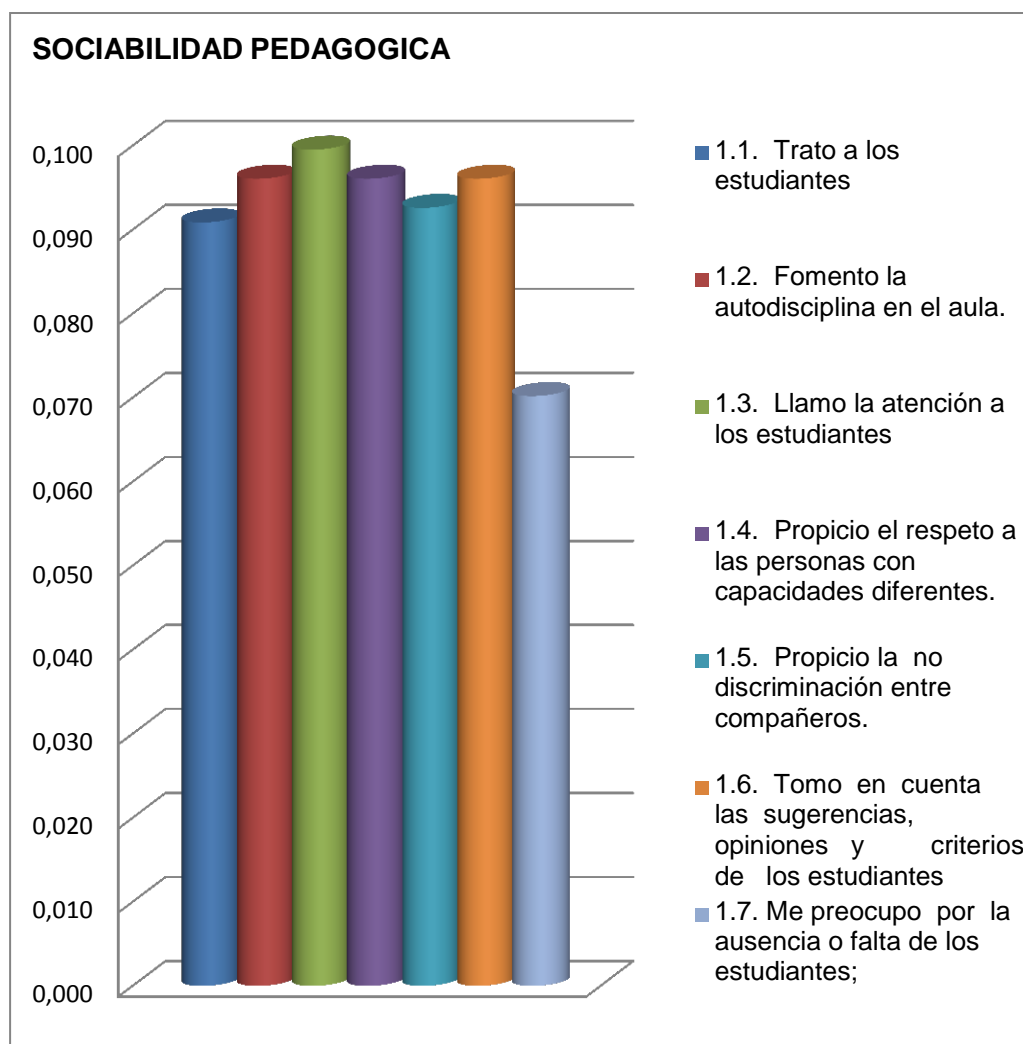
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES (15 cues- tiona- rios)	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0.051	0.385	0.927	15	1.363	0.091
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0.051	0.154	1.236	15	1.441	0.096
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0.154	1.339	15	1.493	0.100
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0.308	1.133	15	1.441	0.096
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0.051	0.308	1.03	15	1.389	0.093
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0.308	1.133	15	1.441	0.096
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0.052	0.153	0.539	0.309	15	1.053	0.070
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9.621	0.641

0.499

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012) Elaboración: María

Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°1



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

De los resultados obtenidos se puede evidenciar que hay un promedio de 0.70 puntos en cuanto a la preocupación por la ausencia de los estudiantes a clases, llamo a los padres de familia y/o representantes y 0.91, referente al trato a los estudiantes con respeto y cortesía son los puntajes más bajos que se reflejan. Se muestra que falta mejorar atención de los profesores hacia los estudiantes.

TABLA N°2. Habilidades Pedagógicas y Didácticas

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (15 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0.026	0	0.693	0.515	15	1.234	0.082
2.2. Seleccione los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0.051	0.693	0.515	15	1.259	0.084
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0.077	1.442	15	1.519	0.101
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0.051	0.308	1.03	15	1.389	0.093
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0.154	1.339	15	1.493	0.100
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0.462	0.927	15	1.389	0.093
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0.102	0.462	0.721	15	1.285	0.086
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0.308	1.133	15	1.441	0.096
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0.308	1.133	15	1.441	0.096
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0.231	1.236	15	1.467	0.098
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0.231	1.236	15	1.467	0.098
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0.051	0.616	0.618	15	1.285	0.086
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0	0.693	0.618	15	1.311	0.087

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (15 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0.026	0.153	0.308	0.721	15	1.208	0.081
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0.308	1.133	15	1.441	0.096
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0.462	0.927	15	1.389	0.093
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0.026	0.051	0.616	0.515	15	1.208	0.081
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0.051	0.462	0.824	15	1.337	0.089
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0.051	0.693	0.515	15	1.259	0.084
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0.102	0.462	0.721	15	1.285	0.086
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0.026	0.051	0.616	0.515	15	1.208	0.081
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0.102	0.539	0.618	15	1.259	0.084
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0.051	0.308	1.03	15	1.389	0.093
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0.051	0.154	1.236	15	1.441	0.096
2.24.2. Sintetizar	0	0	0.153	0.462	0.618	15	1.233	0.082
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0.051	0.385	0.927	15	1.363	0.091
2.24.4. Observar.	0	0	0.102	0.231	1.03	15	1.363	0.091
2.24.5. Descubrir.	0	0	0.102	0.385	0.721	15	1.208	0.081
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0.102	0.462	0.721	15	1.285	0.086
2.24.7. Argumentar.	0	0	0.102	0.539	0.618	15	1.259	0.084
2.24.8. Conceptualizar.	0	0.026	0.102	0.385	0.721	15	1.234	0.082
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0.051	0.462	0.824	15	1.337	0.089

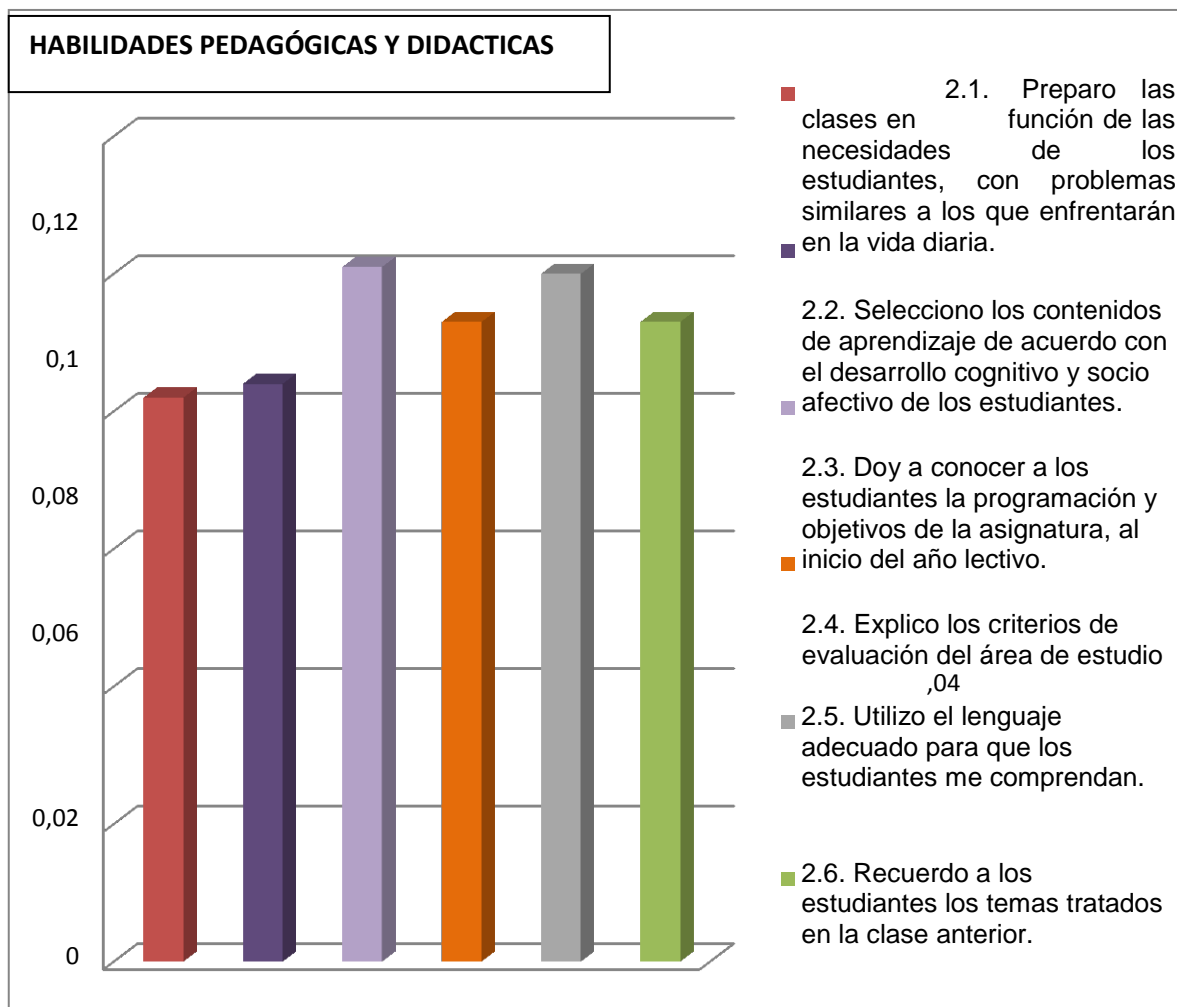
2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (15 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0.051	0.154	1.236	15	1.441	0.096
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0.462	0.927	15	1.389	0.093
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0.385	1.03	15	1.415	0.094
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0.231	1.236	15	1.467	0.098
2.24.14. Consensuar.	0	0	0.051	0.616	0.618	15	1.285	0.086
2.24.15. Socializar.	0	0	0.051	0.462	0.824	15	1.337	0.089
2.24.16. Concluir.	0	0	0.051	0.385	0.927	15	1.363	0.091
2.24.17. Generalizar.	0	0.026	0.051	0.385	0.824	15	1.286	0.086
2.24.18. Preservar.	0	0	0	0.616	0.721	15	1.337	0.089
TOTAL	---	---	---	---	---	---	55.006	3.667

3.060

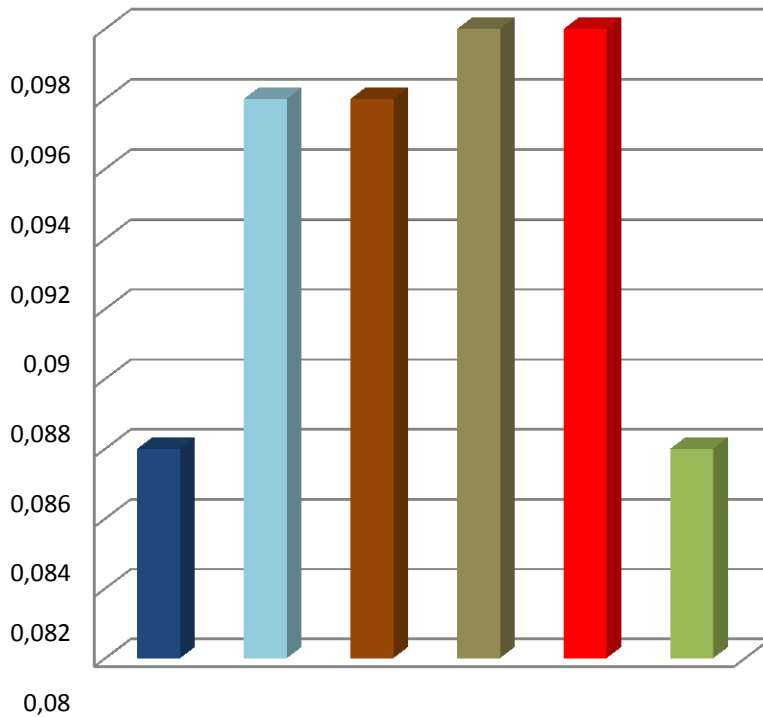
Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°2

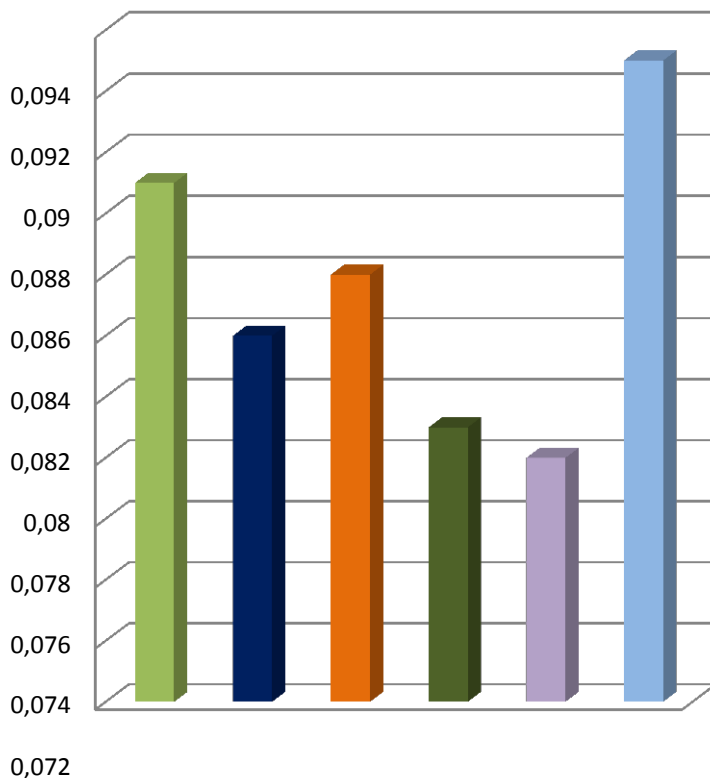


HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDACTICAS



- 2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.
- 2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido
- 2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes
- 2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.
- 2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.
- 2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados

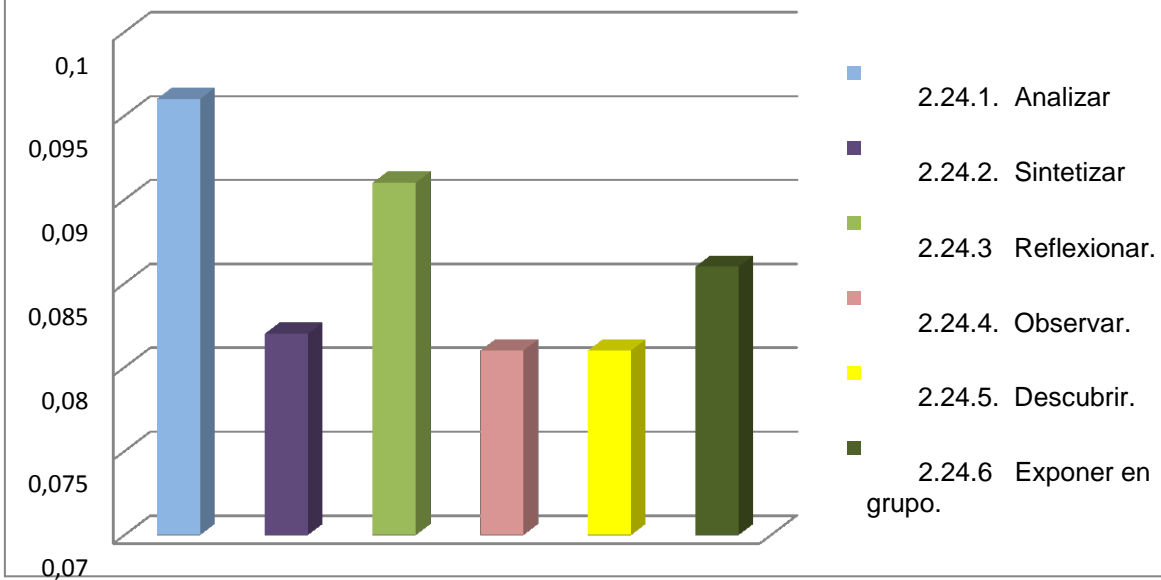
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDACTICAS



- 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.

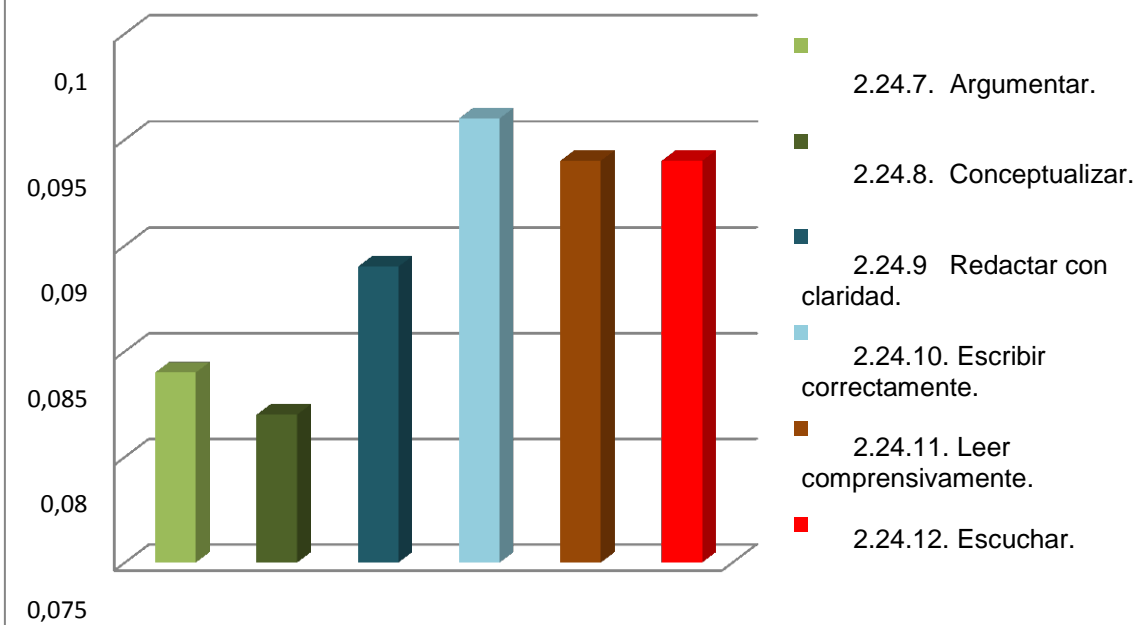
HABILIDADES PEDAGOGICAS

Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades



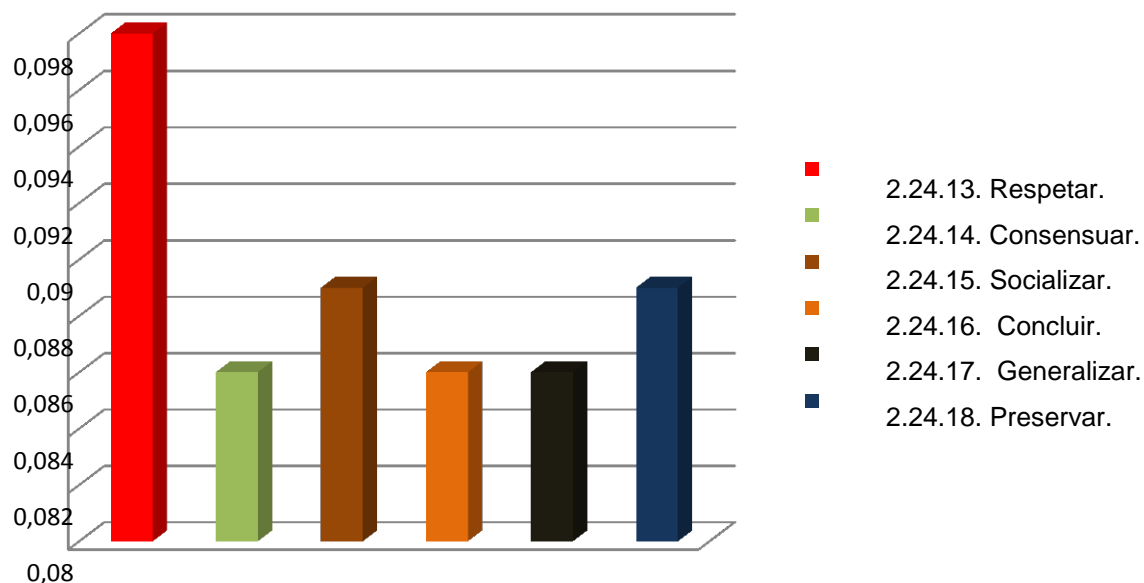
HABILIDADES PEDAGOGICAS

Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades



HABILIDADES PEDAGOGICAS

Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

Con respecto a las habilidades pedagógicas el puntaje más bajo es en el punto en el que el docente no incorpora las sugerencias que los estudiantes le hacen con un puntaje de 0.081; el segundo esta en relación con que el docente no prepara las clases en función a las necesidades que debe enfrentar en la vida diaria, con un puntaje de 0.082, lo que demuestra que los docentes no están impartiendo una educación acorde con los cambios solicitados por el Ministerio de Educación. Y como puntaje alto encontramos que los docentes dan a conocer la programación y los objetivos de las asignaturas cuyo puntaje es de 0.101, utiliza el lenguaje adecuado para que los estudiantes lo comprendan cuyo puntaje es 0.100; de lo que se puede concluir que el docente le falta aplicar diversas técnicas de enseñanza para mejorar las clases.

Tabla N° 3. Desarrollo Emocional

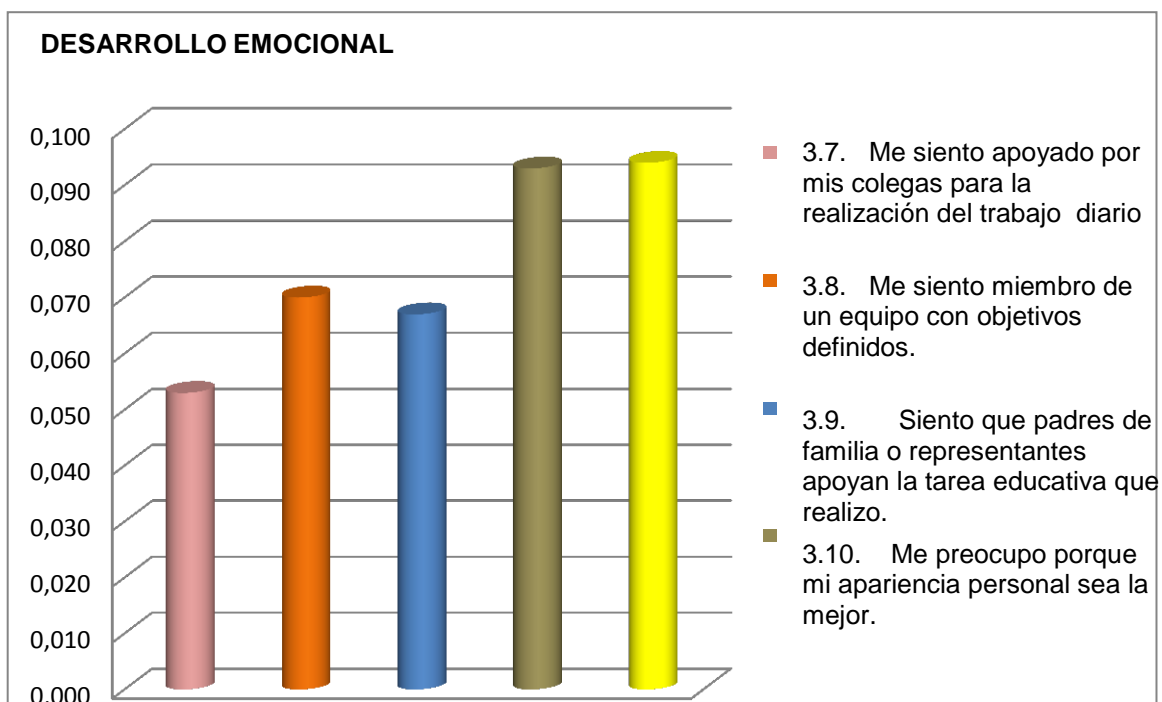
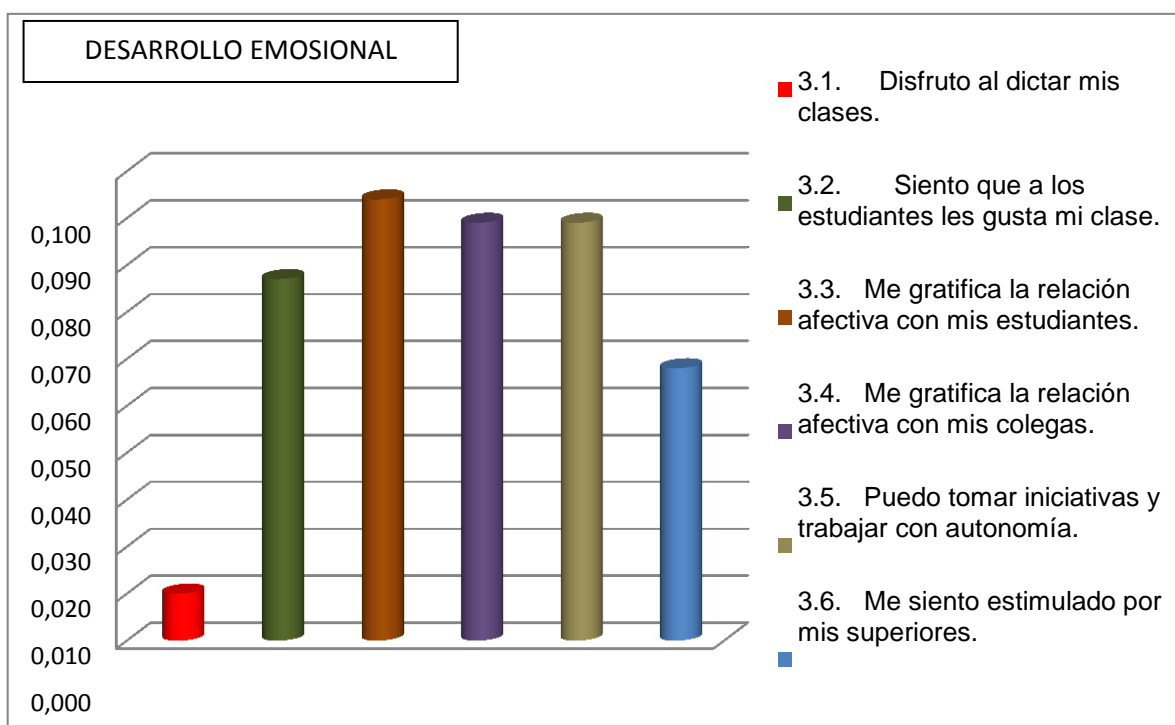
3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES (15 cues- tiona- rios)	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0.051	0.231	1.03	15	0	0.000
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0.204	0.539	0.412	15	1.155	0.077
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0.051	0.231	1.133	15	1.415	0.094
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0.051	0.462	0.824	15	1.337	0.089
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0.051	0.462	0.824	15	1.337	0.089
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0.104	0.255	0.308	0.206	15	0.873	0.058
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0.078	0.153	0.154	0.412	15	0.797	0.053
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0.052	0.153	0.539	0.309	15	1.053	0.070
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0.078	0.204	0.308	0.412	15	1.002	0.067
3.10. Me preocupa porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0.051	0.308	1.03	15	1.389	0.093
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0.385	1.03	15	1.415	0.094
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11.773	0.785

0.849

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

Grafico N°3



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

En cuanto a este punto los puntajes más bajos están reflejados en el apoyo por los colegas para la realización del trabajo diario (0.053) y no se siente estimulado por los superiores (0.058), lo que pone de manifiesto que los docentes deberían realizar actividades para promover la integración de los mismos y las autoridades deberían buscar incentivos para los docentes para que de esta manera exista un mejor desempeño de parte de los mismos.

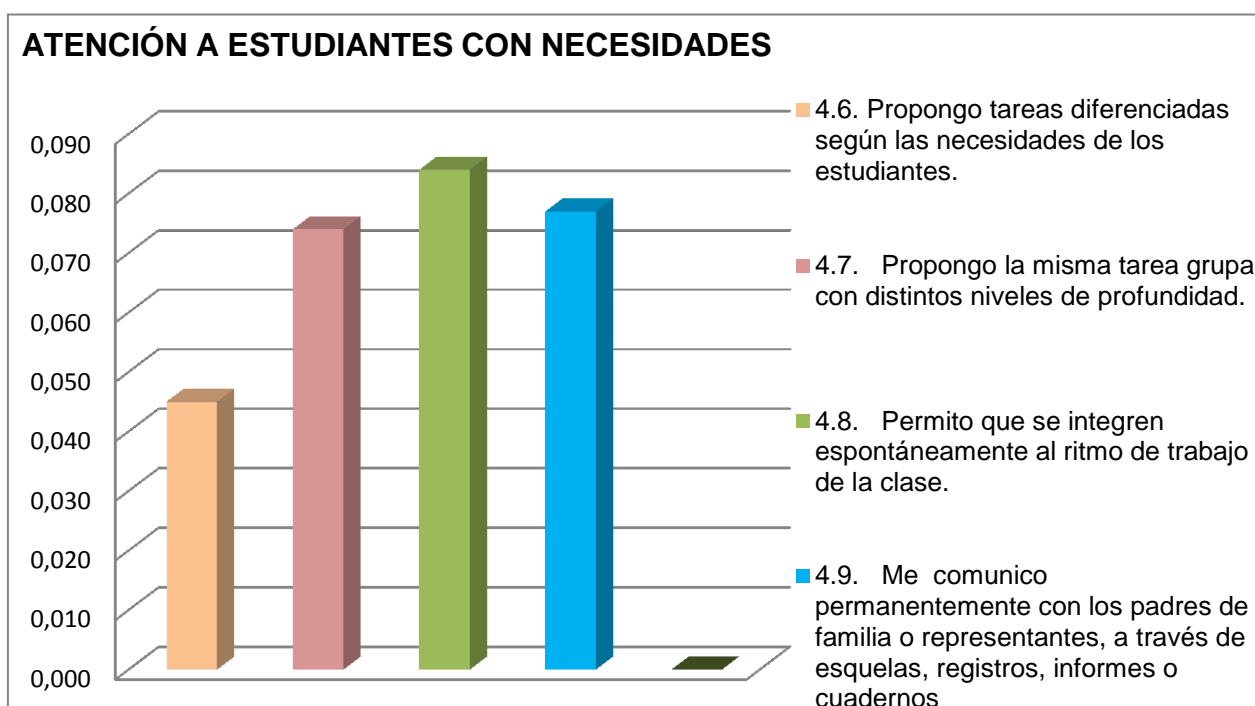
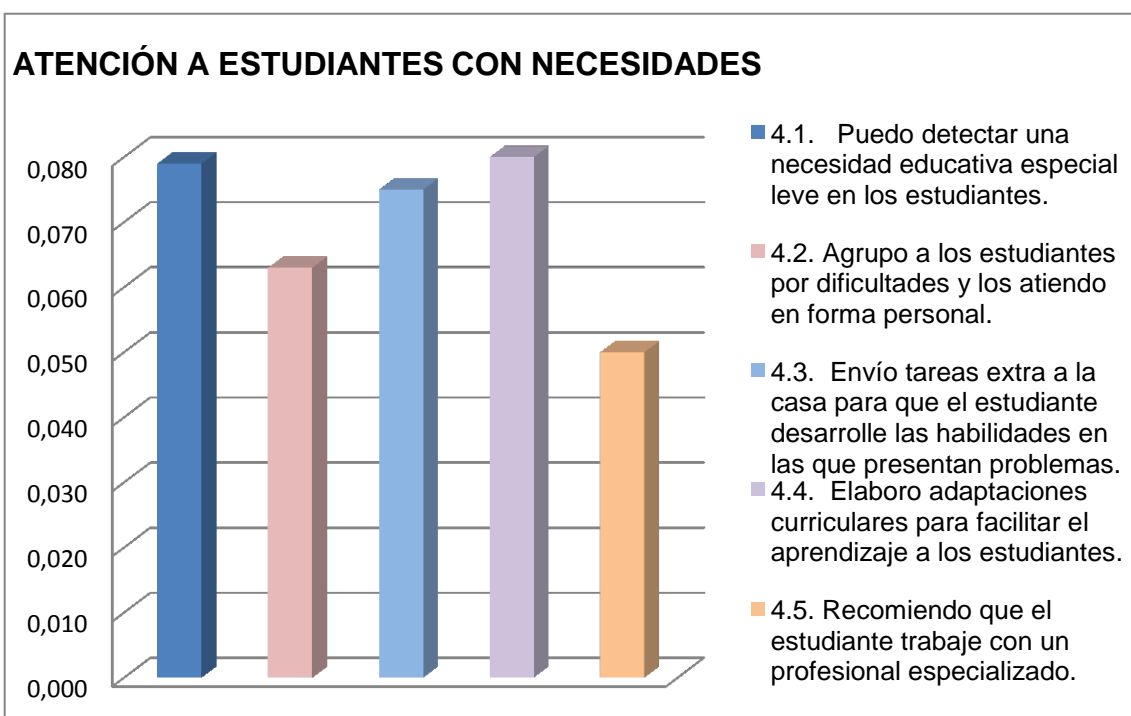
Tabla N°4. Atención a estudiantes con necesidades especiales

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	DOCENTES (15 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO	
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0.153	0.616	0.412	15	1.181	0.079	
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0.026	0.255	0.462	0.206	15	0.949	0.063	
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0.153	0.462	0.515	15	1.13	0.075	
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0.204	0.385	0.618	15	1.207	0.080	
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0.078	0.051	0.308	0.309	15	0.746	0.050	
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0.078	0.153	0.231	0.206	15	0.668	0.045	
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0.306	0.385	0.412	15	1.103	0.074	
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0.026	0.102	0.308	0.824	15	1.26	0.084	
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos	0	0.026	0.153	0.462	0.515	15	1.156	0.077	
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante	0	0.026	0.204	0.462	0.412	15	0	0.000	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9.4	0.627	0.764

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

Grafico N°4



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

En lo que se refiere a la atención a estudiantes con necesidades especiales los puntajes más bajos son: En la realización de entrevistas con los padres de familia con un puntaje de 0.00; propone tareas diferenciadas según las necesidades de los alumnos con un puntaje de 0.045. Aquí se debería por parte de las autoridades del colegio impartir cursos de capacitación a los docentes con alumnos con capacidades diferentes para que no existan problemas al momento de trabajar con este tipo de personas.

Tabla N°5. Aplicación de Normas y Reglamentos

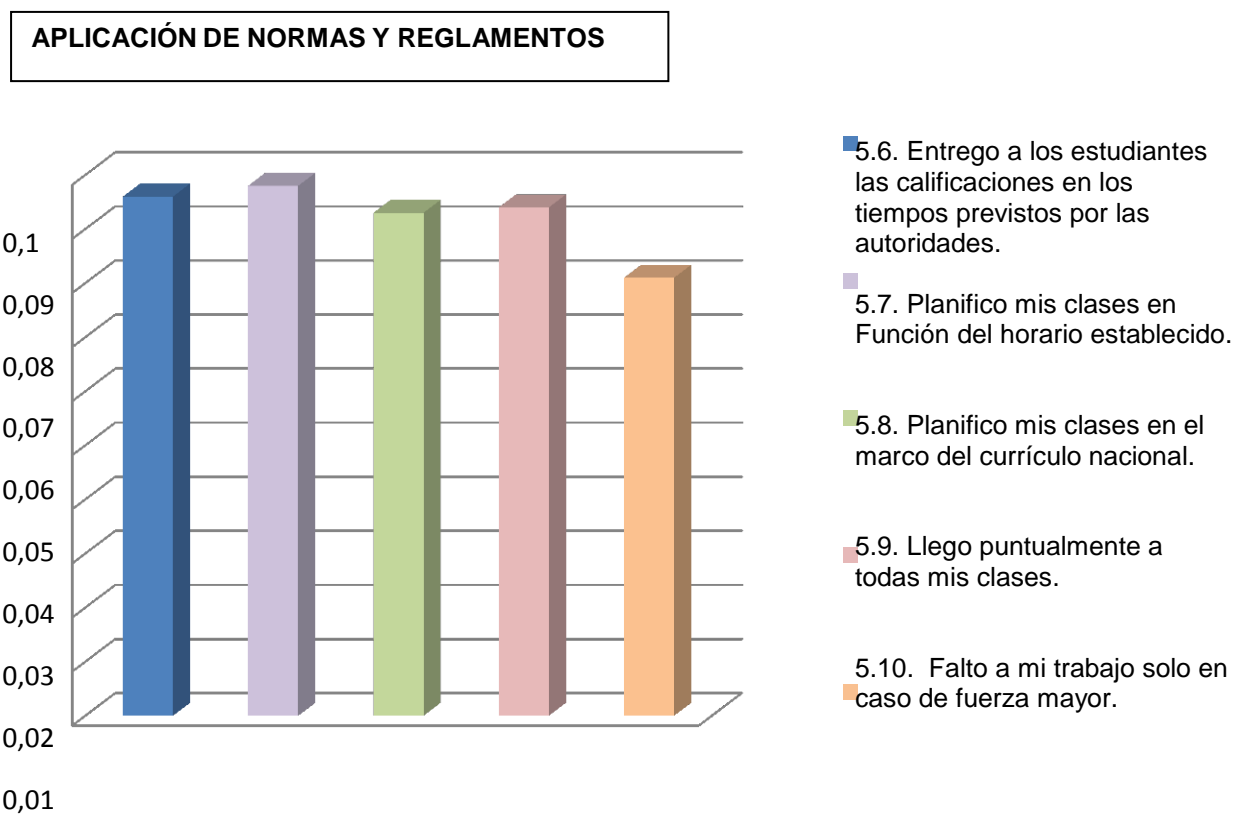
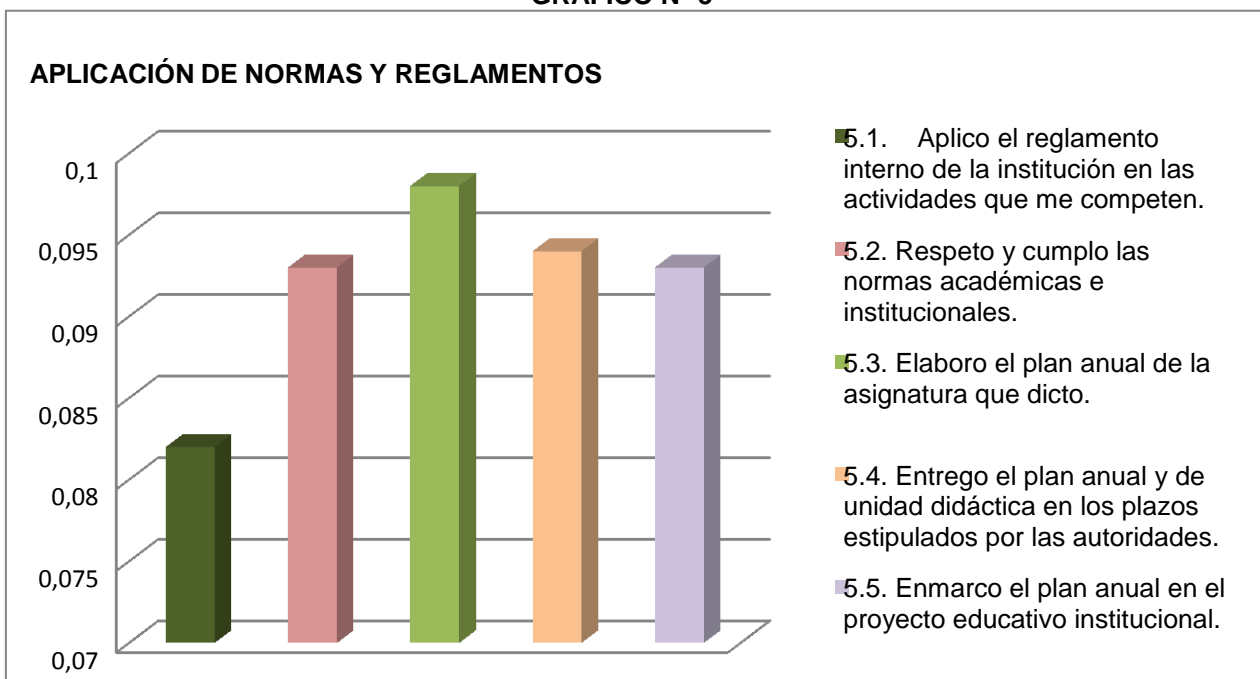
5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	(15 cues- tiona- rios)		
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0.026	0.102	0.385	0.721	15	1.234	0.082
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0.026	0	0.231	1.133	15	1.39	0.093
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0.231	1.236	15	1.467	0.098
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0.385	1.03	15	1.415	0.094
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0.462	0.927	15	1.389	0.093
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0.308	1.133	15	1.441	0.096
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0.231	1.236	15	1.467	0.098
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0.462	0.927	15	1.389	0.093
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0.385	1.03	15	1.415	0.094
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0.078	0	0.308	0.824	15	1.21	0.081
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13.817	0.921

0.774

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N° 5



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

En cuanto a la aplicación de normas y reglamentos se indica en el grafico que los puntajes más bajos son: Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor con un puntaje de 0.081 y en segundo lugar está la aplicación del reglamento interno de la institución en las actividades que le competen con un puntaje de 0.082, se debería exigir mayor cumplimiento de normas y reglamentos por parte de los docentes ya que la disciplina es vital en una institución.

Tabla N°6. Relación con la comunidad

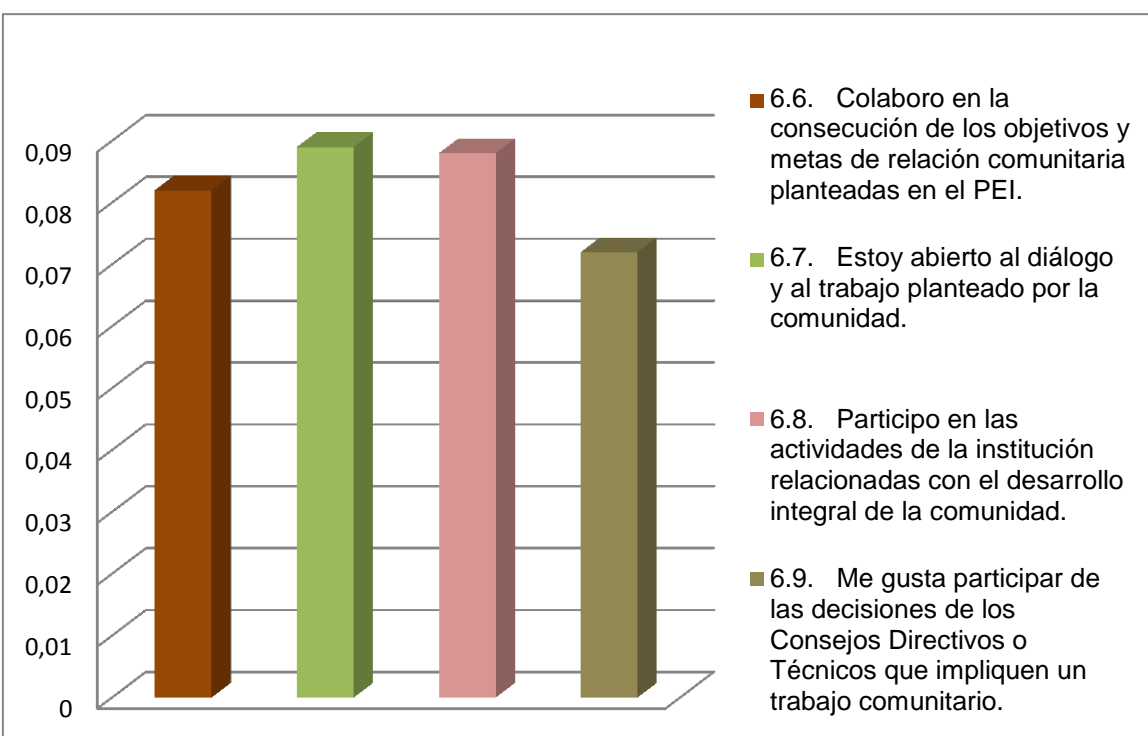
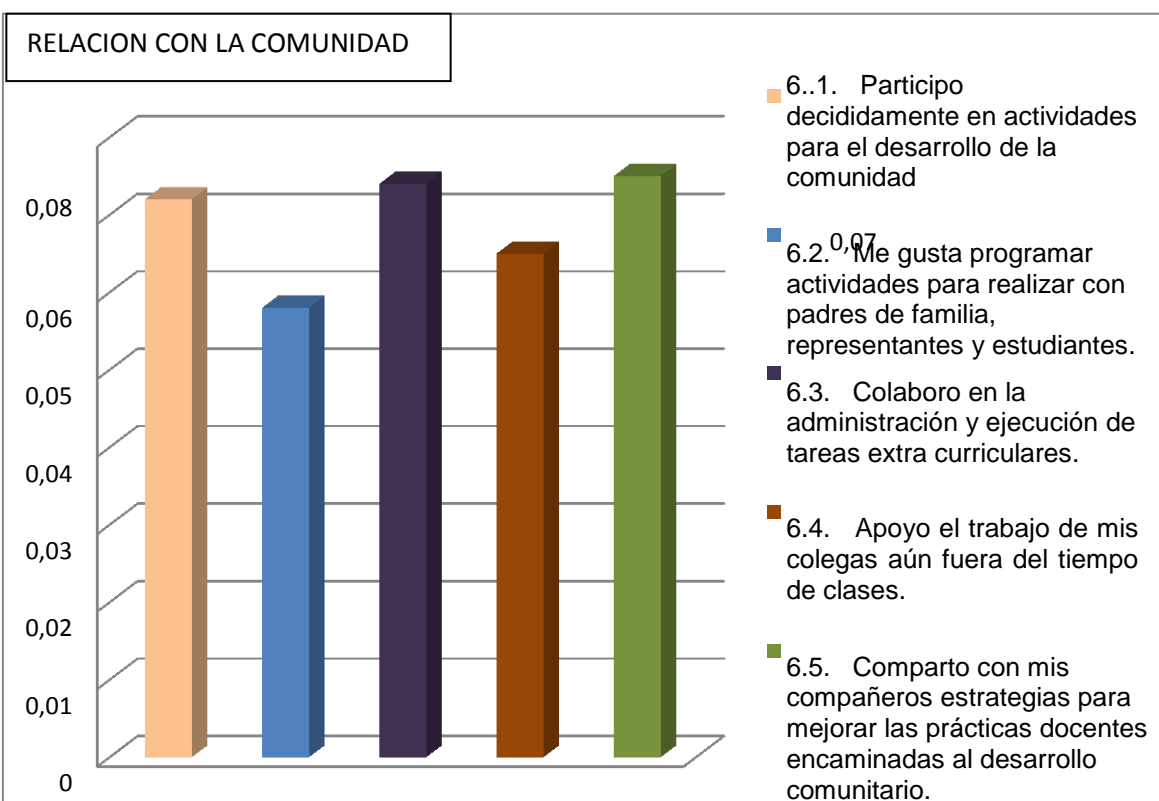
6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES (15 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0.052	0.153	0.462	0.412	15	1.079	0.072
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0.104	0.255	0.308	0.206	15	0.873	0.058
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0.052	0.153	0.385	0.515	15	1.105	0.074
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0.078	0.204	0.385	0.309	15	0.976	0.065
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0.026	0.153	0.539	0.412	15	1.13	0.075
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0.026	0.051	0.539	0.618	15	1.234	0.082
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0.052	0	0.154	1.133	15	1.339	0.089
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0.052	0	0.231	1.03	15	1.313	0.088
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0.026	0.051	0.077	0.927	15	1.081	0.072
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10.13	0.675

0.713

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°6



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

En la relación del docente con la comunidad los puntajes más bajos: Programación de actividades con los padres de familia con un puntaje de 0.058 y Apoyo al trabajo de los docentes aún fuera del horario de clases con un puntaje de 0.065, por lo que considero que los docentes deberían involucrarse más con la comunidad para fomentar un educación interactiva.

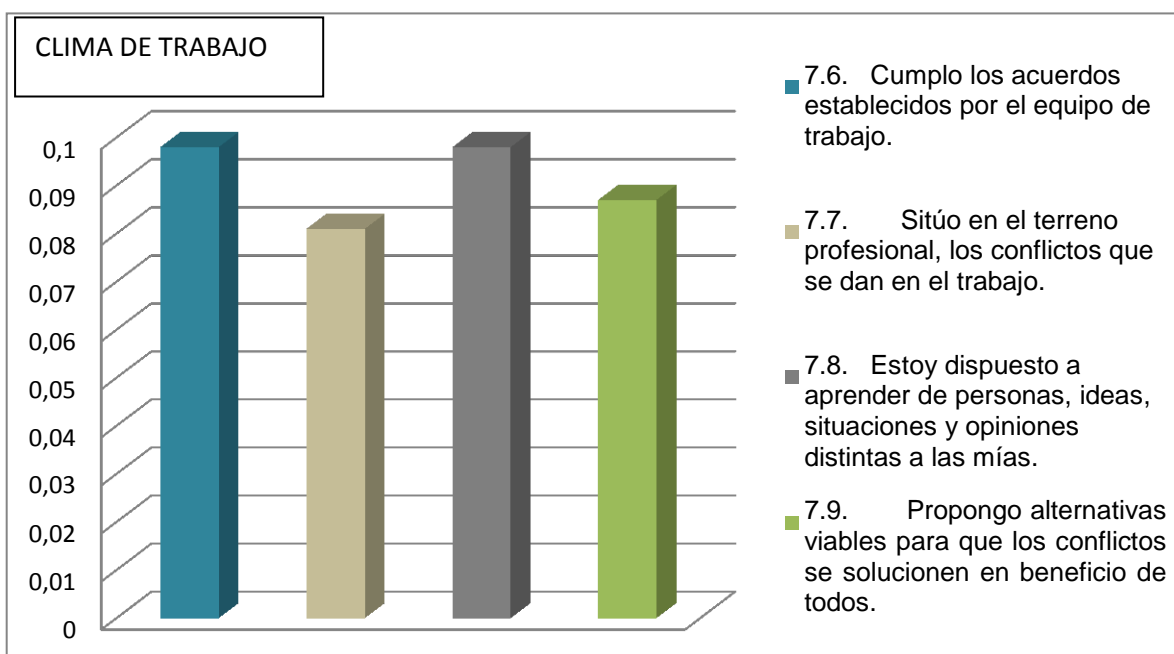
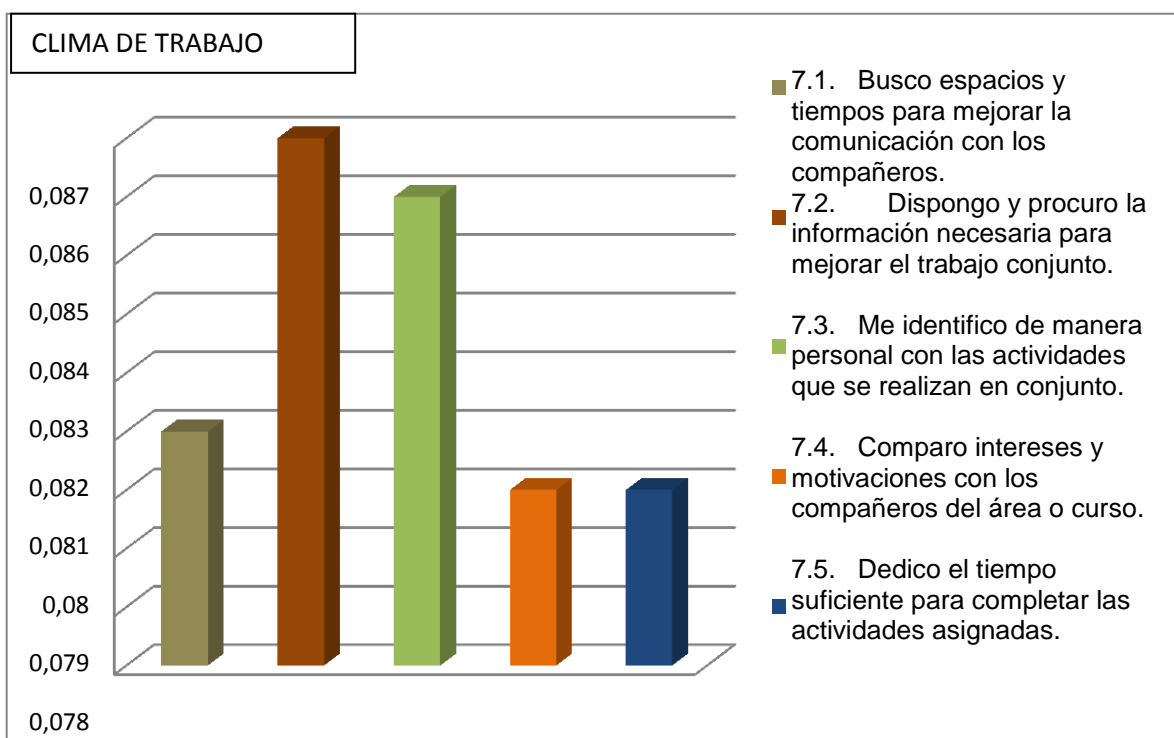
Tabla N°7. Clima de trabajo

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	DOCENTES (15 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO	
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0.026	0.051	0.539	0.618	15	1.234	0.082	
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0.051	0.539	0.721	15	1.311	0.087	
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0.051	0.616	0.618	15	1.285	0.086	
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0.026	0.153	0.308	0.721	15	1.208	0.081	
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0.051	0.539	0.618	15	1.208	0.081	
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0.231	1.236	15	1.467	0.098	
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0.026	0	0.462	0.721	15	1.209	0.081	
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0.231	1.236	15	1.467	0.098	
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0.102	0.385	0.824	15	1.311	0.087	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11.7	0.780	0.699
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								7.358	

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°7



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

En esta pregunta se puede deducir que existen tres puntos que posee un puntaje bajo de 0.081 que son: Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso; Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas; Situó en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo, así se podría deducir que los docentes del colegio son muy individualistas falta el compañerismo y la dedicación en el trabajo.

- RESUMEN: Autoevaluación de los Docentes:

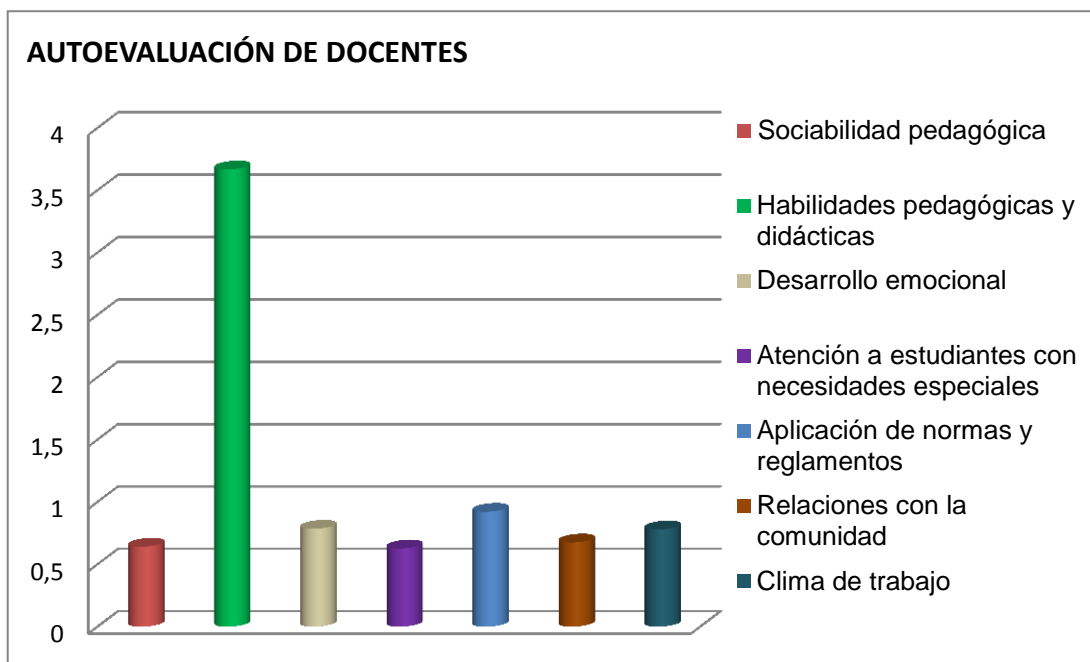
Tabla N°8. Autoevaluación de los Docentes

AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES	VALORACIÓN PROMEDIO
Sociabilidad pedagógica	0.641
Habilidades pedagógicas y didácticas	3.667
Desarrollo emocional	0.785
Atención a estudiantes con necesidades especiales	0.627
Aplicación de normas y reglamentos	0.921
Relaciones con la comunidad	0.675
Clima de trabajo	0.780
TOTAL	7.316

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°8



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

En la autoevaluación de docentes se puede evidenciar que los promedios más bajos son: Atención a estudiantes con necesidades especiales 0.627; sociabilidad pedagógica 0.641 y relación con la comunidad 0.675; con esto se puede determinar que los docentes no están capacitados para trabajar con personas con capacidades diferentes y por ende se está violentando los derechos de este grupo que están establecidos en la Constitución, así mismo los docentes al no mantener una buena relación con la comunidad no conocen las necesidades, en el ámbito pedagógico los docentes no mantienen una pedagogía apropiada para hacer amenas y atractivas las clases.

- INSTRUMENTO PARA LA COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE COORDINADORES DE AREA

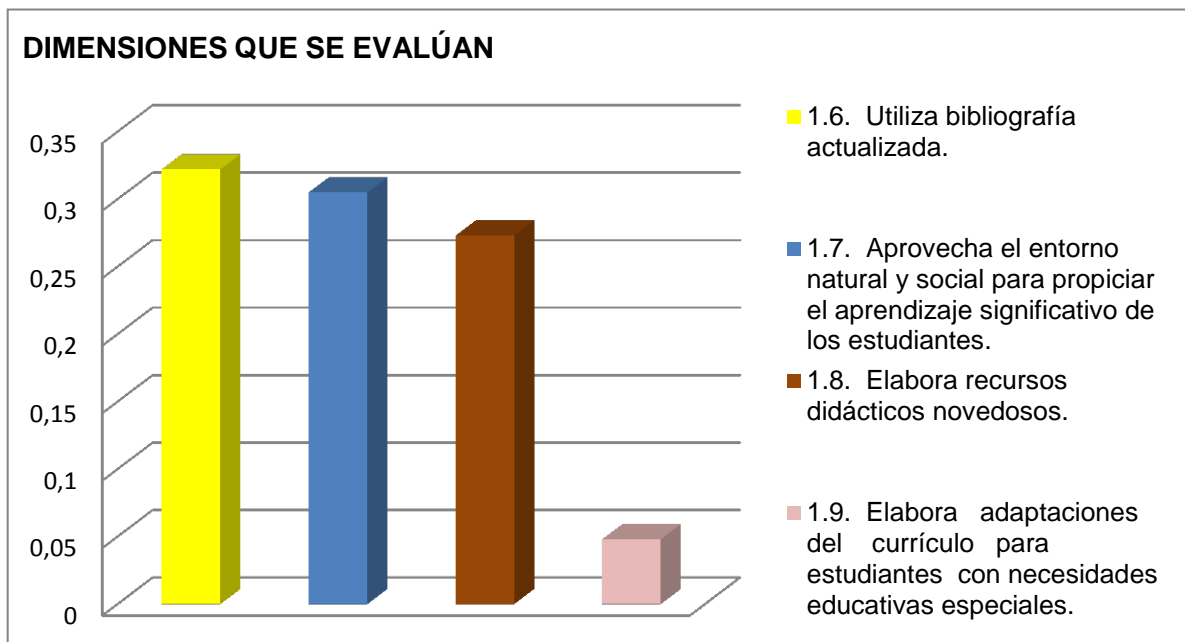
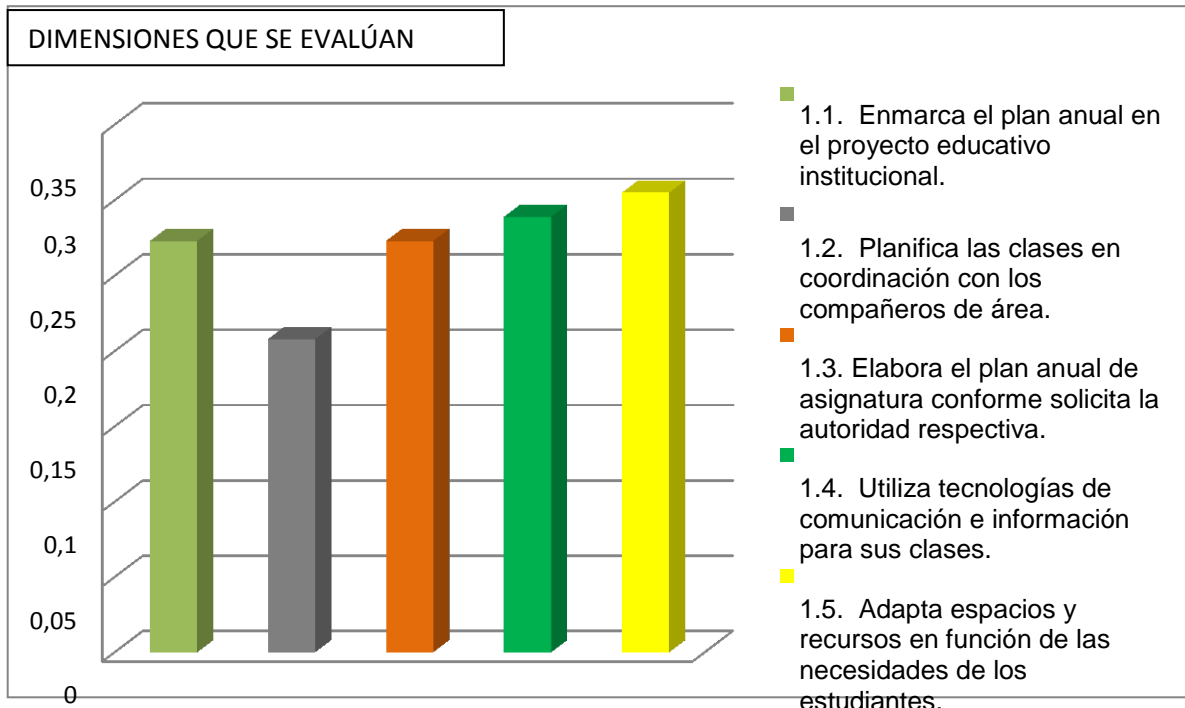
TABLA N°9. Desarrollo de Habilidades Pedagógicas y Didácticas

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:						TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN	
	VALORACIÓN								
1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)							TOTAL	PROMEDIO	
	1	2	3	4	5	(6 cuestionarios)			
El docente:									
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0.384	0.867	0.385	6	1.636	0.273	
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0.96	0.289	0.000	6	1.249	0.208	
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0.576	0.289	0.77	6	1.635	0.273	
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0.192	1.156	0.385	6	1.733	0.289	
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0.192	0.867	0.77	6	1.829	0.305	
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	1.156	0.77	6	1.926	0.321	
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	1.445	0.385	6	1.83	0.305	
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0.576	0.289	0.77	6	1.635	0.273	
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0.096	0.192	0	0	6	0.288	0.048	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13.761	2.294	2.541

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°9



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

En la coevaluación por parte de los coordinadores a los docentes el punto más bajo es elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con capacidades diferentes cuyo puntaje es 0.048, en esto se debería poner mayor interés puesto que estos estudiantes necesitan mayor dedicación por parte de los docentes.

TABLA N°10. Cumplimiento de normas y reglamentos

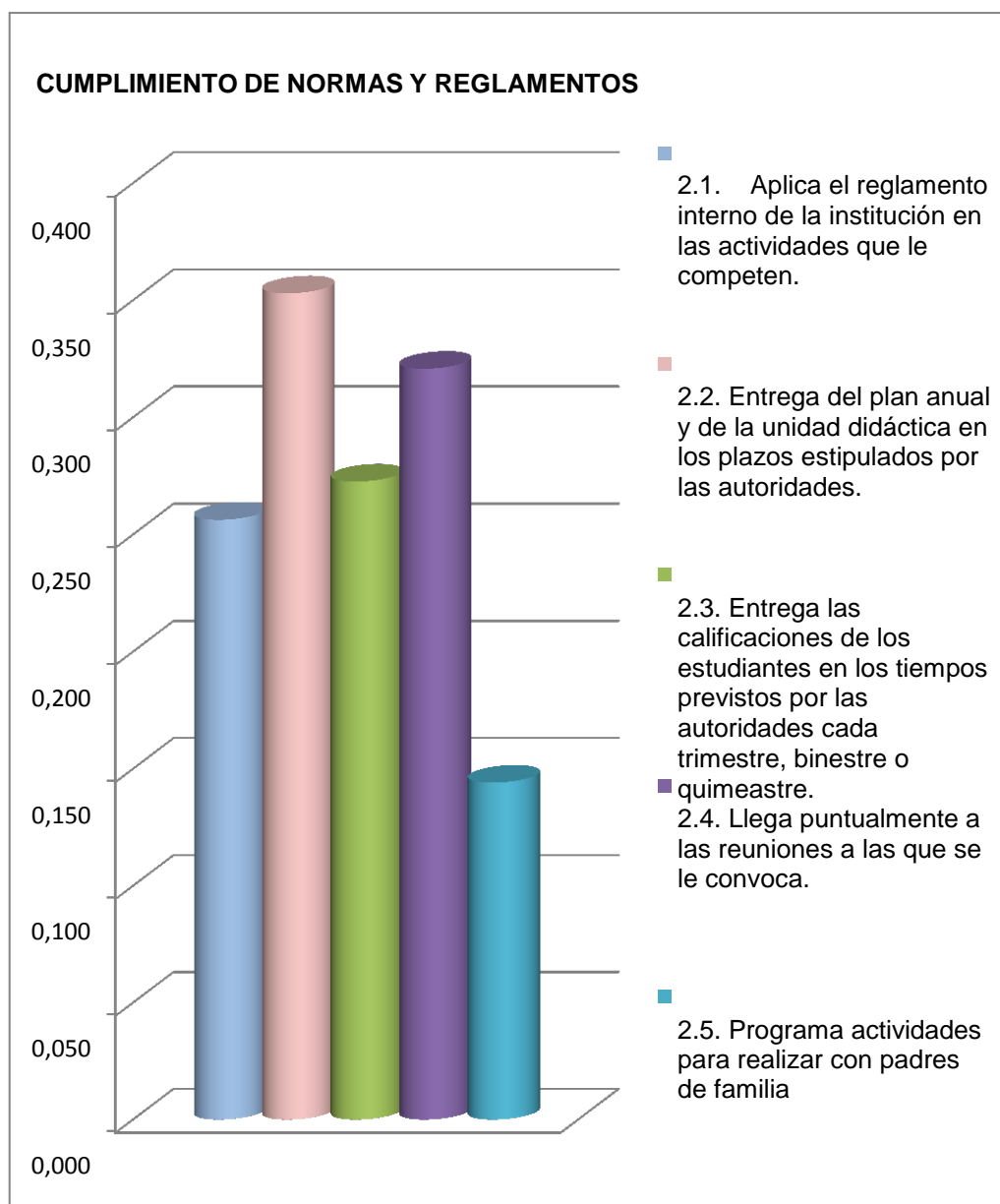
2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (6 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente: 2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0.096	0.768	0.289	0.385	6	1.538	0.256
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0.192	1.156	0.77	6	2.118	0.353
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0.384	0.867	0.385	6	1.636	0.273
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0.192	0.578	1.155	6	1.925	0.321
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0.384	0.192	0.289	0	6	0.865	0.144
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8.082	1.347

1.501

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°10



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

Del análisis de las encuestas a los coordinadores de área, con respecto del cumplimiento de normas y reglamentos por parte de los docentes el más bajo es: Programa actividades para realizar con padres de familia con un puntaje de 0.144, lo que lleva a concluir que no existe una buena comunicación de los docentes con los padres de familia.

TABLA N°11. Disposición al cambio en educación

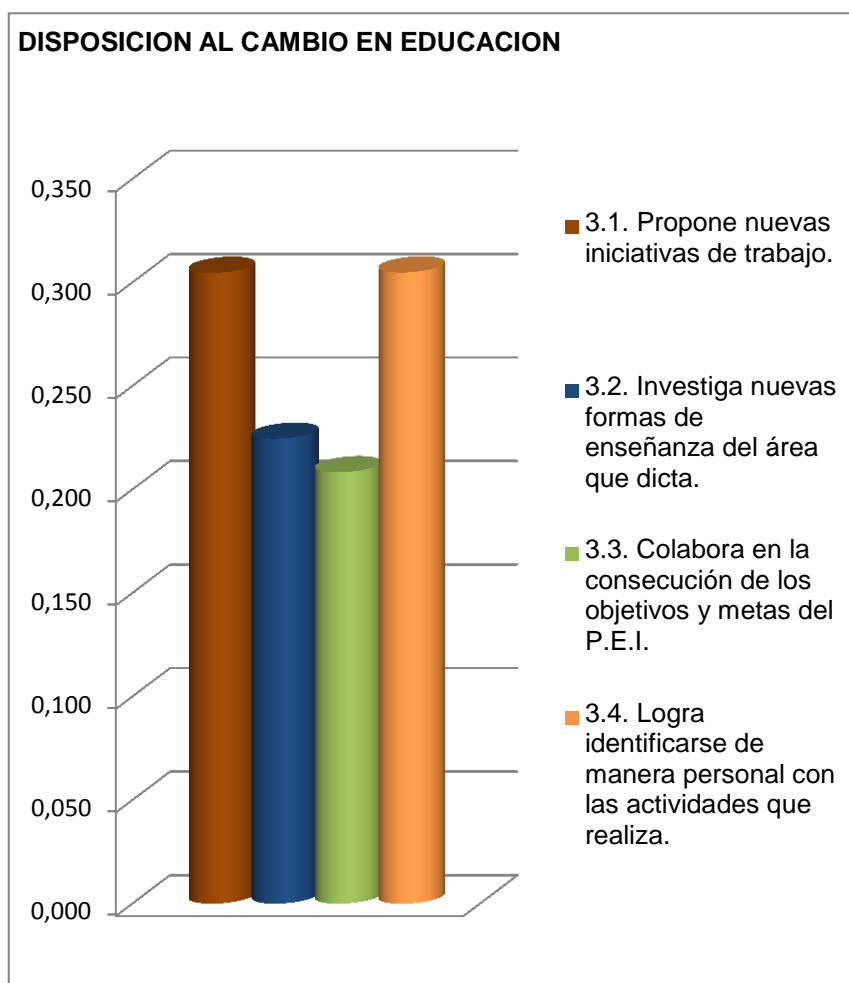
3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (6 cues- tiona- rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente: 3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0.384	0.289	1.155	6	1.828	0.305
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0.192	0.192	0.578	0.385	6	1.347	0.225
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0.096	0.576	0.578	0	6	1.25	0.208
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0.192	0.867	0.77	6	1.829	0.305
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6.254	1.042

1.347

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012) Elaboración: María

Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°11



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

En lo concerniente a los coordinadores de área consideran que el puntaje más bajo los docentes lo obtienen en: Colaborar en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I cuyo puntaje es de 0.208. Es decir los docentes deberían involucrarse en el desarrollo porque el Proyecto Educativo Institucional constituye un proceso de mejoramiento de la calidad de la Educación a nivel institucional; permite la resignificación del ser humano y de la institución educativa al consensuar su oferta en función de los perfiles respectivos. Provoca un cambio entre los actores del proceso educativo y genera una organización institucional democrática a través de una planificación institucional dinámica.

TABLA N°12. Desarrollo emocional

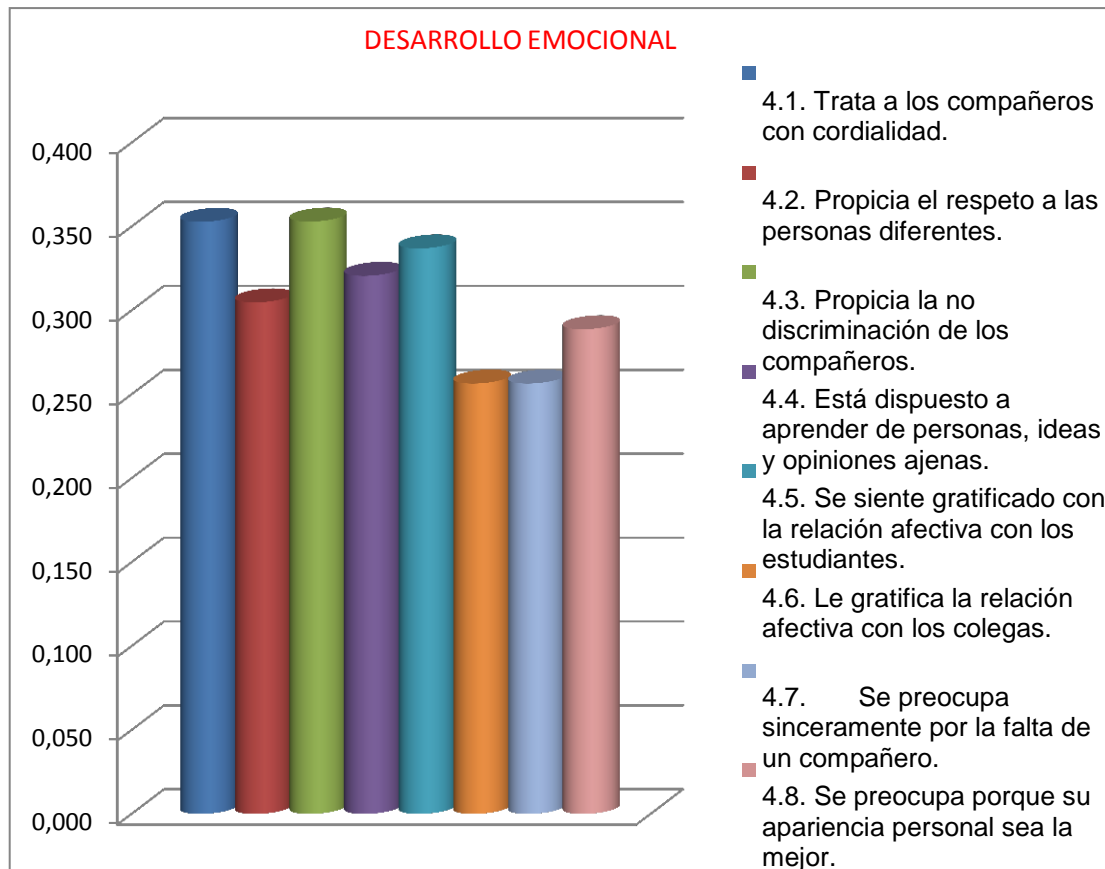
4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (6 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0.384	0.578	1.155	6	2.117	0.353
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0.192	0.867	0.77	6	1.829	0.305
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0.578	1.54	6	2.118	0.353
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0.576	0.578	0.77	6	1.924	0.321
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0.867	1.155	6	2.022	0.337
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0.576	0.578	0.385	6	1.539	0.257
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0.096	0.384	0.289	0.77	6	1.539	0.257
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0.096	0	0.867	0.77	6	1.733	0.289
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14.821	2.470
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								5.389

2.599

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°12



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

En cuanto al desarrollo emocional se puede decir que los puntos más bajo son: Le gratifica la relación afectiva con los colegas y se preocupa por la falta de un compañero, ambas situaciones tienen un puntaje de 0.257. Lo que se puede concluir que no existe una buena relación entre los docentes del plantel.

- **Resumen: INSTRUMENTO PARA LA COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE COORDINADORES DE AREA**

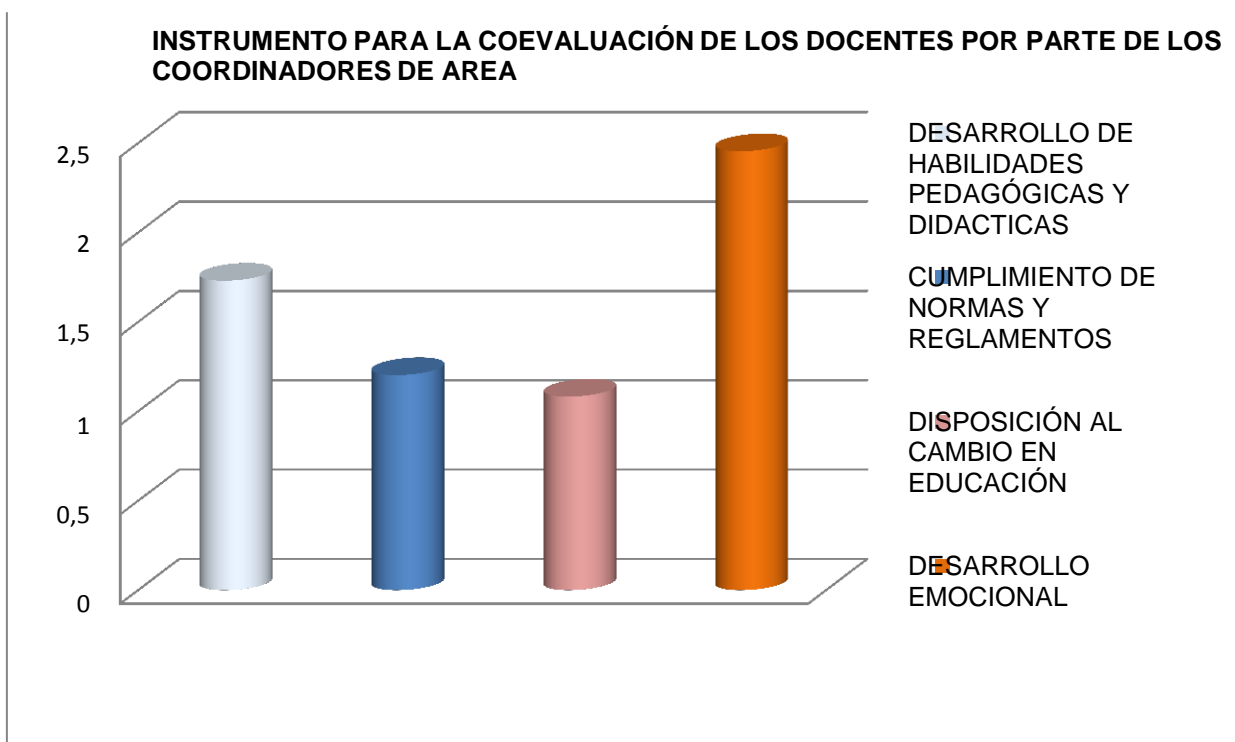
TABLA N°13

INSTRUMENTO PARA LA COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE COORDINADORES DE AREA	VALORACIÓN PROMEDIO
DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDACTICAS	2.294
CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1.347
DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	1.042
DESARROLLO EMOCIONAL	2.470
TOTAL	7.153

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°13



En lo referente al instrumento para la coevaluación de los docentes por parte de coordinadores de área puedo establecer que los puntos más bajos son: Disposición al cambio en educación 1.042 y cumplimiento de normas y reglamentos con 1.347, de esto puedo concluir que los docentes no han realizado los cambios que por disposición del Ministerio de Educación se debe hacer para alcanzar una educación de calidad, así mismo la normas y reglamentos se cumplen a medias por parte de los docentes.

- Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los directivos (rector, vicerrector o subdirector y tres vocales principales del consejo directivo o técnico)

TABLA N°14. Sociabilidad Pedagógica

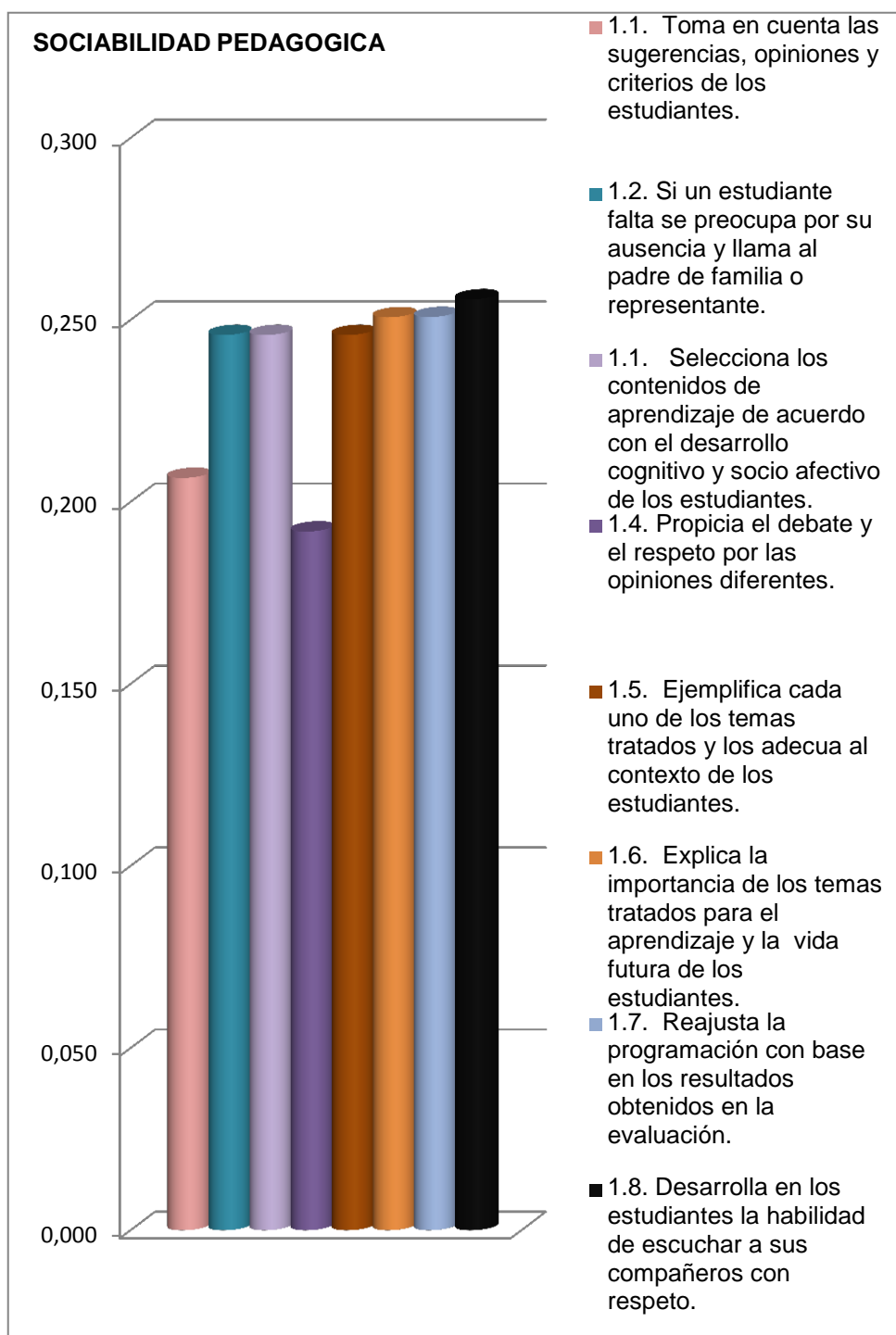
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (50 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0.222	0.444	0.663	1.770	15	3.099	0.207
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0.444	0.884	2.360	15	3.688	0.246
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0.444	0.884	2.360	15	3.688	0.246
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0.296	0.444	0.663	1.475	15	2.878	0.192
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0.444	0.884	2.360	15	3.688	0.246
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0.296	1.105	2.360	15	3.761	0.251
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0.444	0.663	2.655	15	3.762	0.251
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0.296	0.884	2.655	15	3.835	0.256
TOTAL	---	---	---	---	---	---	28.399	1.893

1.333

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°14



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

En cuanto a esta pregunta el puntaje más bajo propicia el debate y el respeto y las opiniones diferentes cuyo puntaje es de 0.192.

TABLA N°15. Atención a estudiantes con necesidades individuales.

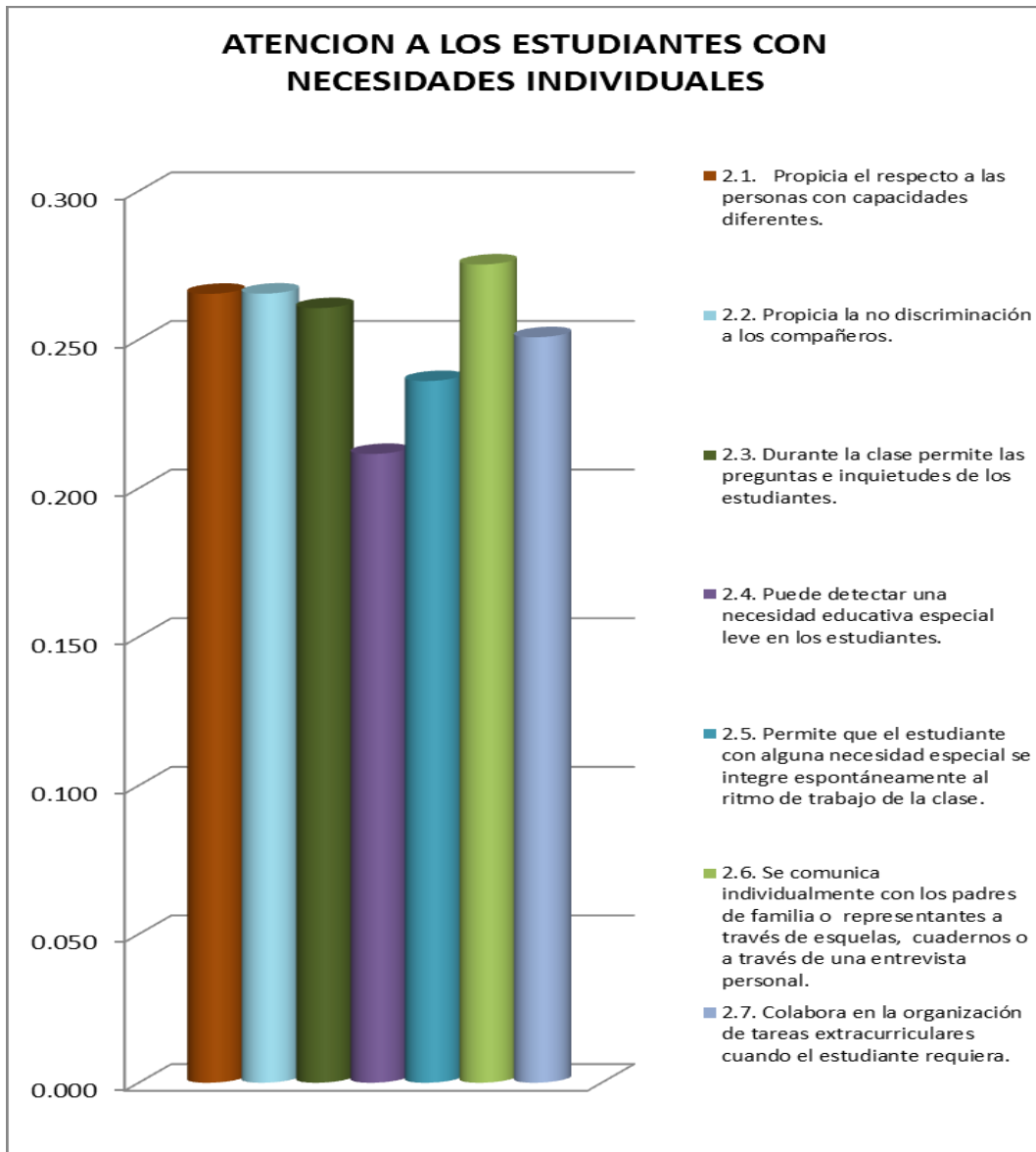
2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (50 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	1.326	2.655	15	3.981	0.265
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0.148	0.884	2.950	15	3.982	0.265
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0.296	0.663	2.950	15	3.909	0.261
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0.148	0.592	0.663	1.770	15	3.173	0.212
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0.592	0.884	2.065	15	3.541	0.236
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	0.884	3.245	15	4.129	0.275
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0.444	0.663	2.655	15	3.762	0.251
TOTAL	---	---	---	---	---	---	26.477	1.765

1.169

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°15



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

El puntaje más bajo se lo obtiene en: Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes, cuyo puntaje es de 0.212, de esto se puede concluir que los docentes no están preparados para trabajar con estas personas debido a que la población con discapacidad es uno de los grupos poblacionales que mayores barreras enfrenta para la realización de sus derechos humanos. Así, lo han reconocido distintos organismos internacionales de derechos humanos y los Estados partes de los tratados internacionales que han impulsado el desarrollo de políticas de atención diferencial y la promulgación de leyes para proteger y promover la plena efectividad de los derechos de este grupo de población.

TABLA N°16. Habilidades pedagógicas y didácticas

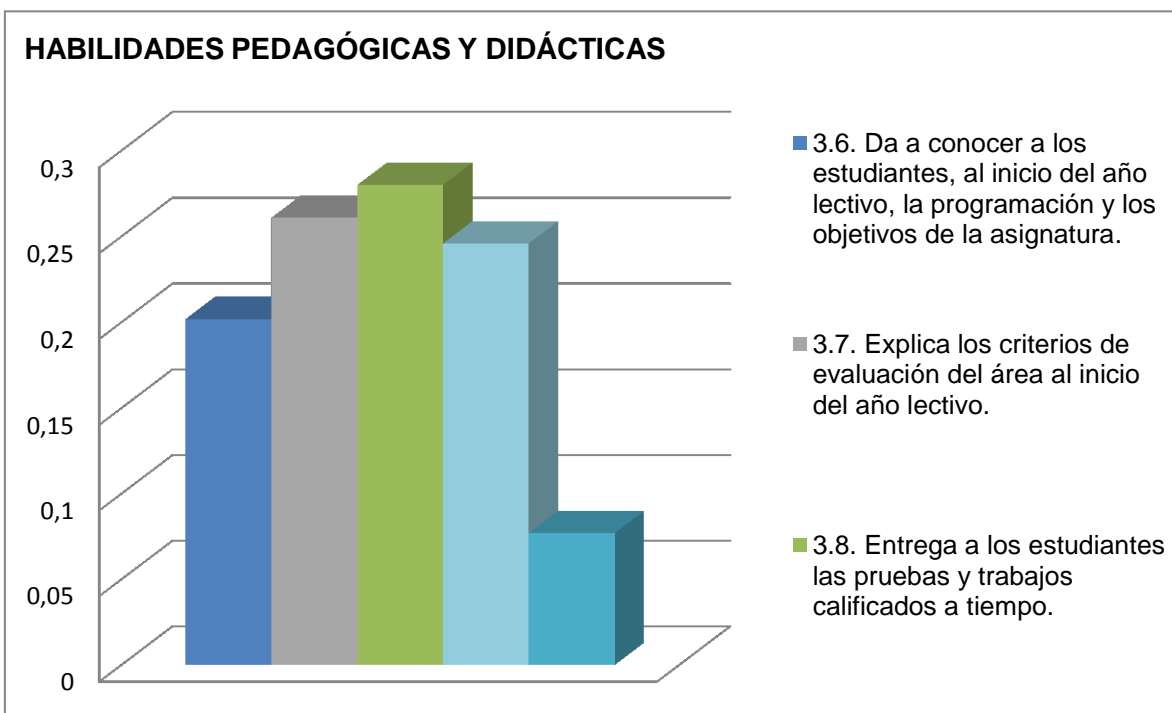
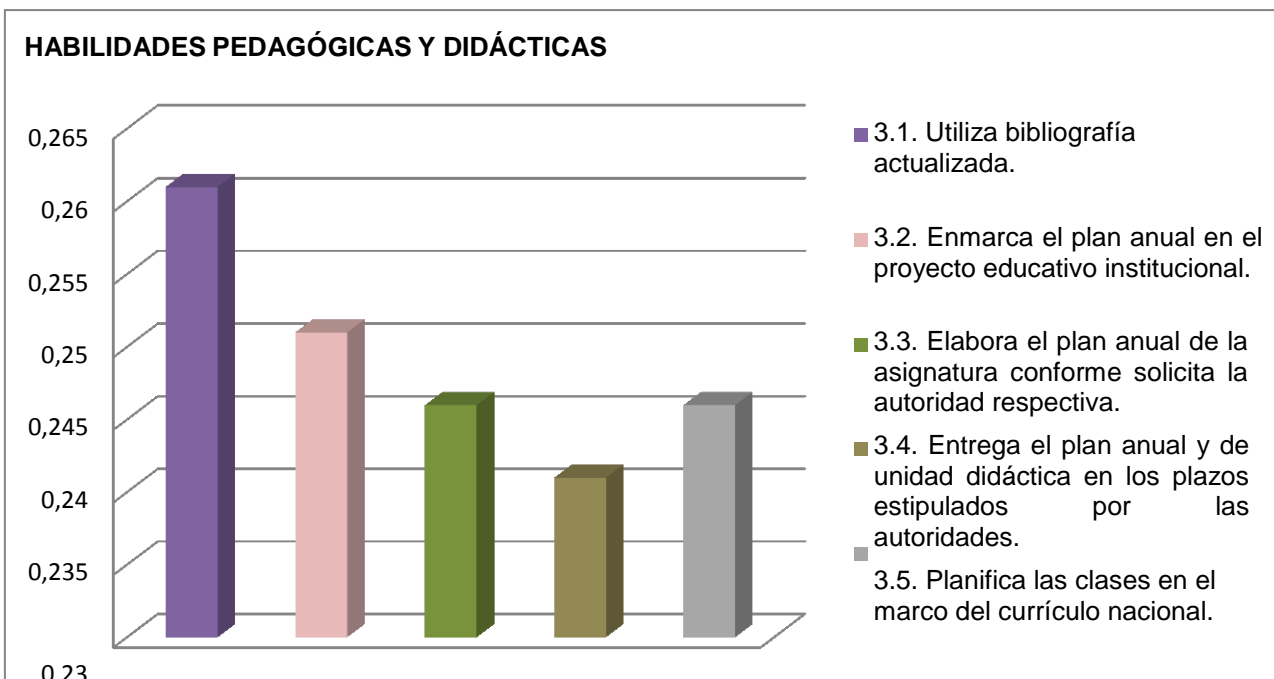
3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (15 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0.148	1.105	2.655	15	3.908	0.261
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0.296	1.105	2.360	15	3.761	0.251
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	2.21	1.475	15	3.685	0.246
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0.444	1.105	2.065	15	3.614	0.241
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0.444	0.884	2.360	15	3.688	0.246
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0.222	0.444	0.884	1.475	15	3.025	0.202
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0.148	1.105	2.655	15	3.908	0.261
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0.663	3.540	15	4.203	0.280
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0.444	0.884	2.360	15	3.688	0.246
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0.296	0.884	2.655	15	3.835	0.077
TOTAL	---	---	---	---	---	---	37.315	2.309

1.750

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012) Elaboración: María

Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°16



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

Con respecto a las habilidades pedagógicas y didácticas el puntaje más bajo es de: Prepara las clases en función a las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los de la vida diaria con un puntaje de 0.077, lo que lleva a evidenciar que las clases de los docentes son poco dinámicas y participativas.

TABLA N°17. Aplicación de Normas y Reglamentos.

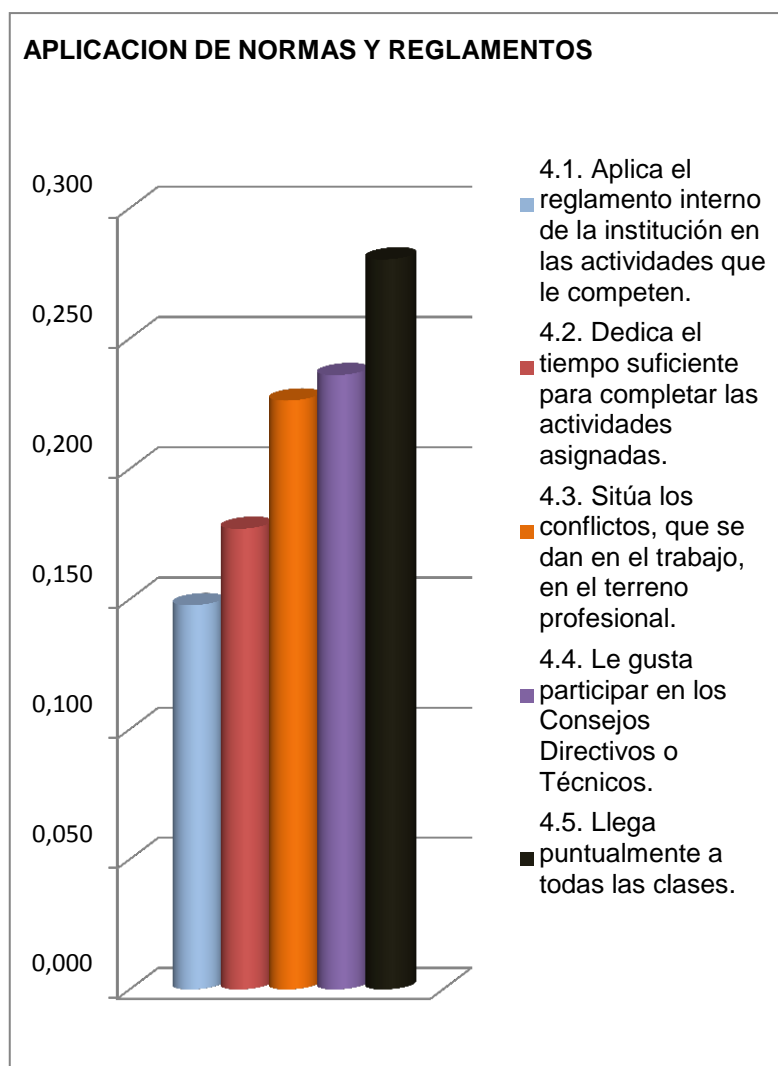
4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (15 cues- tiona- rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución: 4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0.296	1.036	0.884	0.000	15	2.216	0.148
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0.222	0.592	1.547	0.295	15	2.656	0.177
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0.74	0.884	1.770	15	3.394	0.226
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0.444	1.326	1.770	15	3.54	0.236
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0.666	0.296	0.884	2.360	15	4.206	0.280
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16.012	1.067

1.896

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°17



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

Según las encuestas en lo que se refiere a la aplicación de normas y reglamentos por parte de los docentes el puntaje más bajo es aplicar el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen cuyo puntaje es de 0.148, de lo que se deduce que los docentes hacen caso omiso al reglamento del colegio.

TABLA N°18. Relación con la comunidad

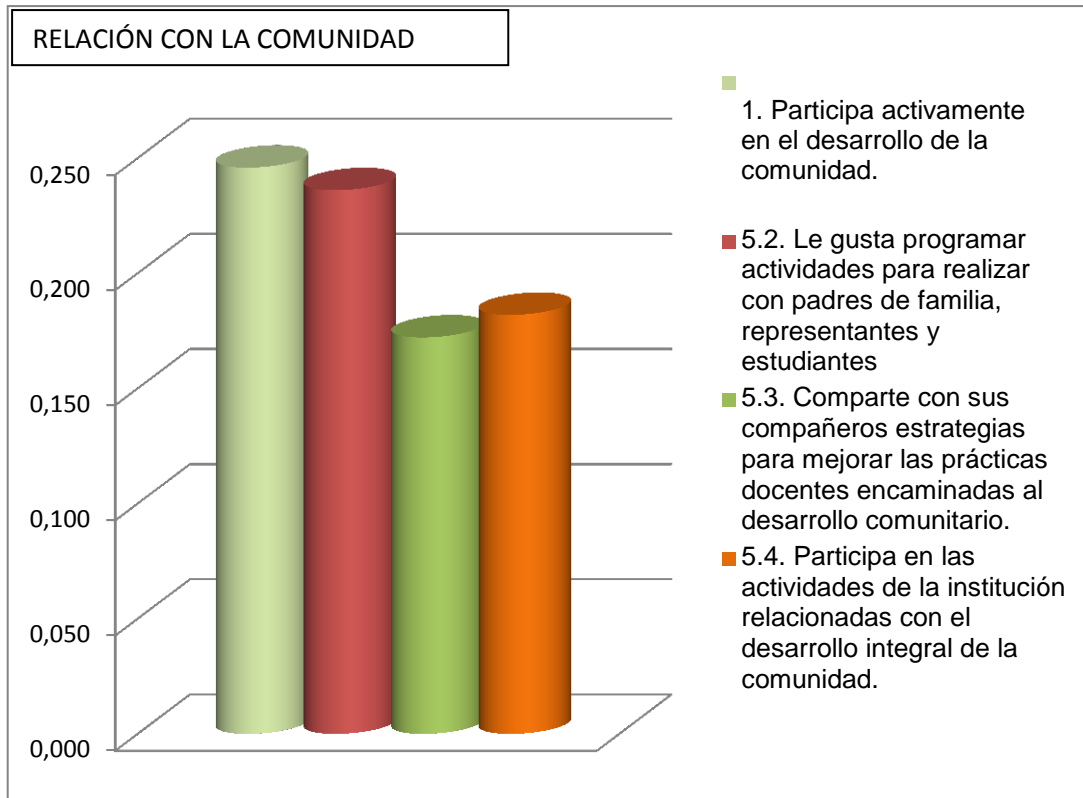
5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (15 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0.444	0.884	2.360	15	3.688	0.246
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0.592	0.884	2.065	15	3.541	0.236
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0.222	0.592	1.768	0.000	15	2.582	0.172
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0.148	0.592	1.989	0.000	15	2.729	0.182
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12.540	0.836
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								6.846

0.698

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°18



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

La relación con la comunidad el puntaje más bajo es : comparte con sus compañeros estrategias para mejorar la práctica docente encaminadas al desarrollo comunitario con un puntaje de 0.172, es decir no existe mucha interacción de los docentes con la comunidad.

- Resumen: **Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los directivos (rector, vicerrector o subdirector y tres vocales principales del consejo directivo o técnico)**

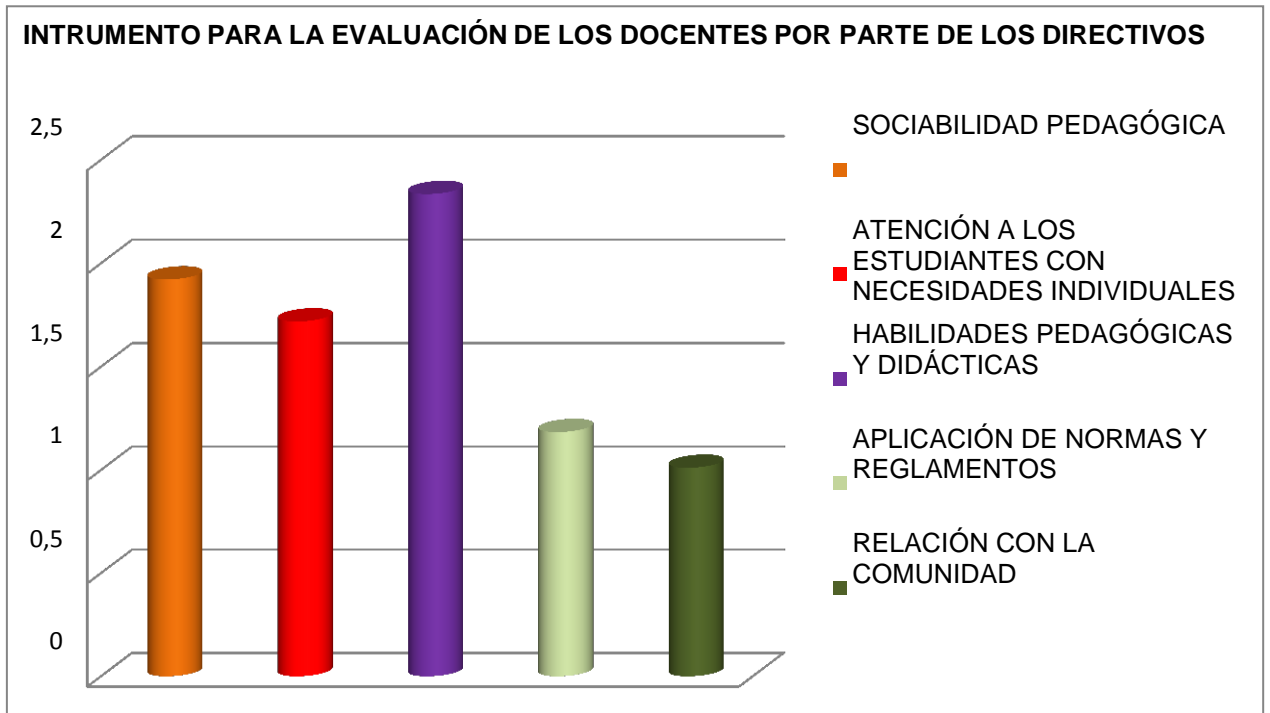
TABLA N°19

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los directivos (rector, vicerrector o subdirector y tres vocales principales del consejo directivo o técnico)	VALORACIÓN PROMEDIO
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	1.893
ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	1.765
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	2.309
APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1.067
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	0.836
TOTAL	7.87

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRÁFICO N°19



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

En el instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los directivos (rector, vicerrector o subdirector y tres vocales principales del consejo directivo o técnico) se evidencia a la relación con la comunidad con el puntaje más bajo de 0.836, esto es muy preocupante debido a que la relación entre el docente y la comunidad debería ser la base de una sociedad organizada es la familia. En ella los padres son responsables de cubrir las necesidades básicas de sus hijos.

Es sabido que los niños y los jóvenes pasan gran parte de su vida en la escuela o colegio. Aquello de que la escuela es el segundo hogar continúa hoy más vigente que nunca. La relación de los chicos con sus maestros es muy particular. Los docentes, a través de la estrecha relación que mantienen con sus alumnos en el aula, pueden detectar circunstancias irregulares que les permitan inferir una situación extraña.

Al hablar de la relación de los docentes con la sociedad es de suma importancia destacar el deber cívico, el cual se refiere a los rasgos del carácter público y privado los cuales son esenciales para mantener y perfeccionar la democracia constitucional de los países democráticos como el nuestro.

• INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES.

TABLA N°20. Habilidades pedagógicas y didácticas

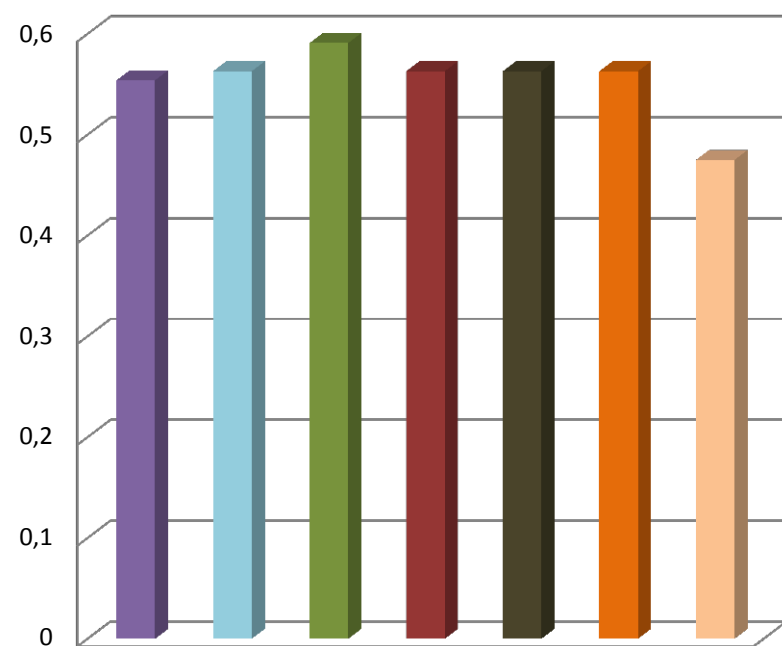
			VALORACIÓN			TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN	
1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS						(155 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO	
(10.97 PTOS)	1	2	3	4	5				
El docente:									
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0.88	9.884	24.91	50.126	155	85.8	0.554	
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	1.056	10.94	20.14	55.068	155	87.207	0.563	
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	0.88	6.707	16.96	67.07	155	91.617	0.591	
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	1.056	10.94	19.61	53.656	155	85.265	0.550	
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	1.584	6.354	20.67	58.598	155	87.206	0.563	
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	1.232	7.766	23.85	54.362	155	87.21	0.563	
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	3.52	6.707	15.37	48.008	155	73.605	0.475	
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:									
1.8.1. Analizar.	0	1.584	5.295	14.84	67.07	155	88.789	0.573	
1.8.2. Sintetizar.	0	1.232	7.413	18.55	57.186	155	84.381	0.544	
1.8.3. Reflexionar.	0	3.168	4.236	24.38	48.714	155	80.498	0.519	
1.8.4. Observar.	0	1.056	3.177	12.19	77.66	155	94.083	0.607	
1.8.5. Descubrir.	0	1.584	1.765	26.5	60.01	155	89.859	0.580	
1.8.6. Redactar con claridad.	0	1.056	2.471	24.91	61.422	155	89.859	0.580	
1.8.7. Escribir correctamente.	0	1.232	5.295	18.02	66.364	155	90.911	0.587	
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	1.584	6.354	19.61	57.186	155	84.734	0.547	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1301.024	8.394	7.655

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°20

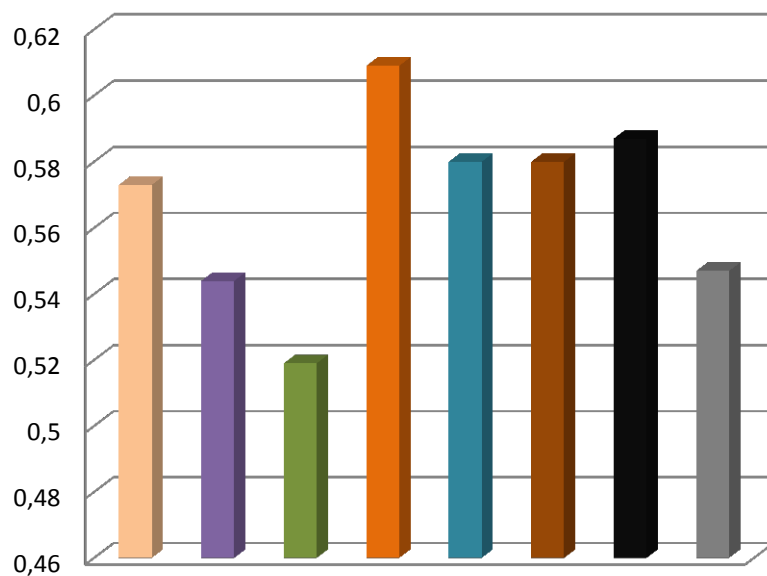
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS



- 1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.
- 1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.
- 1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.
- 1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.
- 1.5. Ejemplifica los temas tratados.

HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades:



- 1.8.1. Analizar.
- 1.8.2. Sintetizar.
- 1.8.3. Reflexionar.
- 1.8.4. Observar.
- 1.8.5. Descubrir.
- 1.8.6. Redactar con claridad.
- 1.8.7. Escribir correctamente.

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

En lo que se refiere a esta pregunta el puntaje más bajo lo encontramos en: Utiliza tecnología de la información y comunicación en las clases cuyo puntaje es de 0.475, lo que llama la atención puesto que es de vital importancia incorporar en la enseñanza el uso de las Tics.

TABLA N°21. Habilidades de sociabilidad pedagógica.

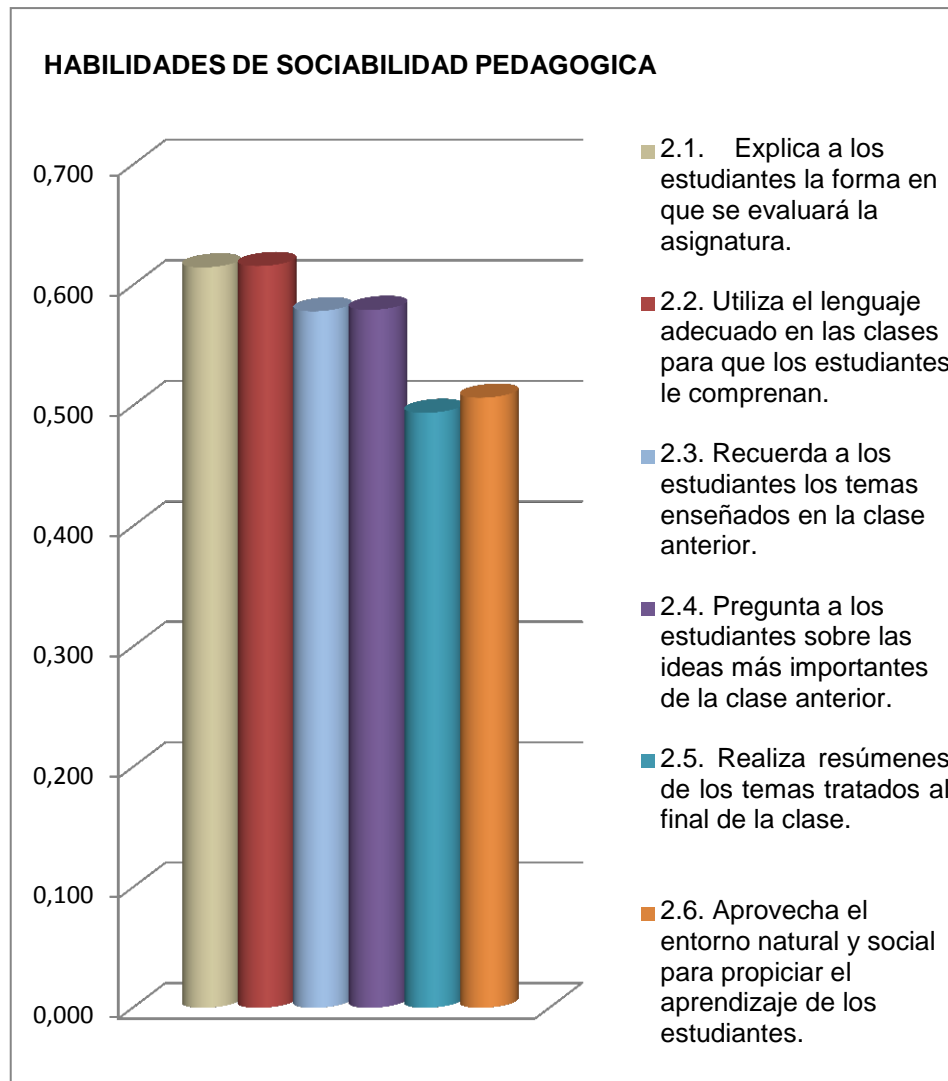
2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (155 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente: 2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	0.704	2.118	10.6	81.896	155	95.318	0.615
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	1.232	2.471	14.84	76.954	155	95.497	0.616
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	1.584	5.295	18.55	64.246	155	89.675	0.579
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	1.232	6.001	21.2	61.422	155	89.855	0.580
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	1.936	8.825	18.55	47.302	155	76.613	0.494
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	1.76	9.531	22.79	44.478	155	78.559	0.507
TOTAL	---	---	---	---	---	---	525.517	3.390

3.013

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°21



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

En las habilidades pedagógicas el puntaje más bajo es de 0.507 en lo que tiene que ver con aprovechar el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes, lo que nos lleva a concluir que no existe una interacción de los estudiantes con la naturaleza para propiciar aprendizajes significativos.

TABLA N°22. Atención a estudiantes con necesidades individuales.

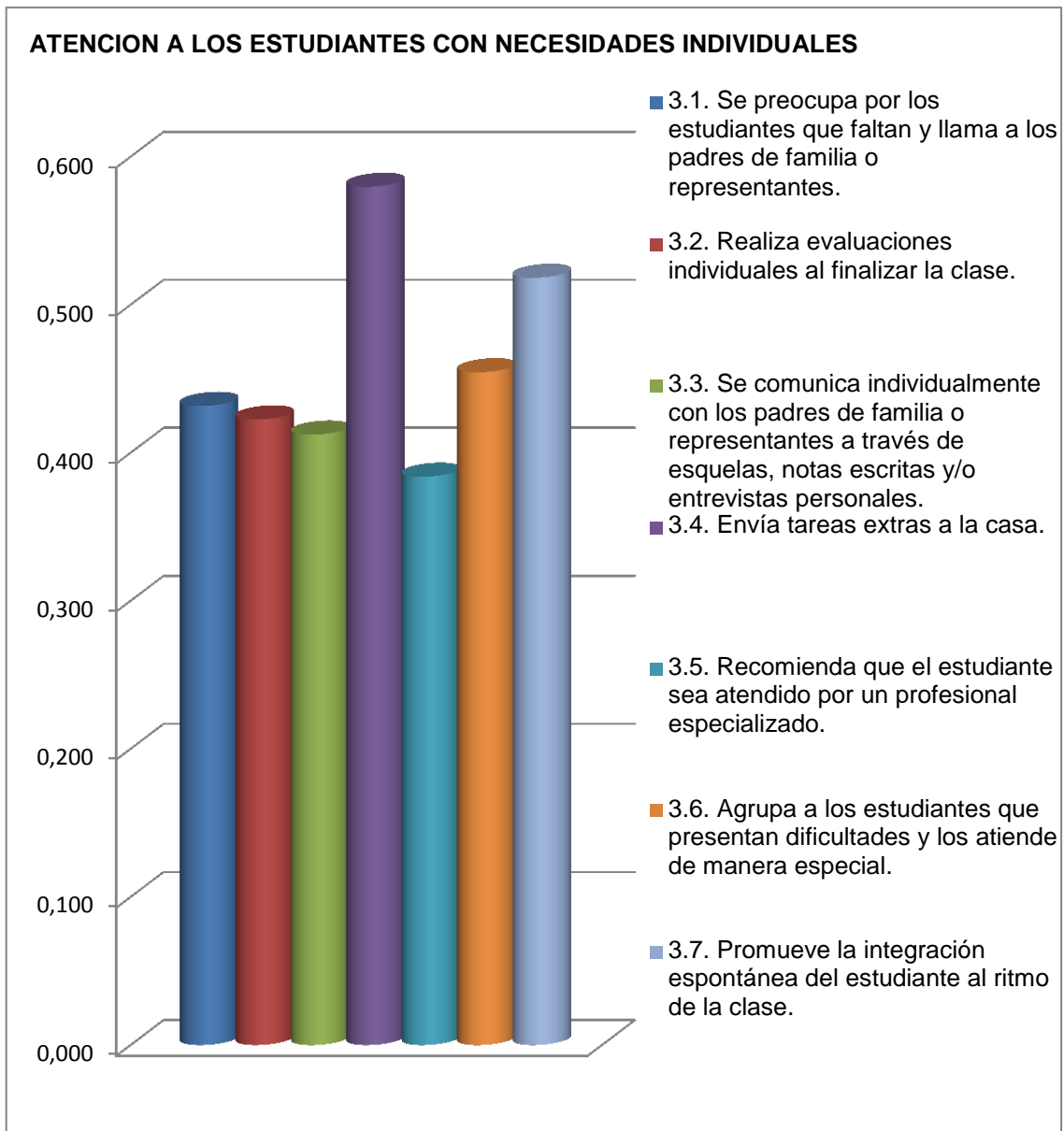
3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (200 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	2.64	6.707	18.02	39.536	155	66.903	0.432
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	1.936	13.41	12.72	37.418	155	65.488	0.423
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	2.64	8.119	14.31	38.83	155	63.899	0.412
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	1.76	4.942	15.37	67.776	155	89.848	0.580
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	3.872	6.707	16.43	32.476	155	59.485	0.384
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	2.464	5.648	16.43	45.89	155	70.432	0.454
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	2.464	6.707	19.61	51.538	155	80.319	0.518
TOTAL	---	---	---	---	---	---	496.374	3.202

3.588

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°22



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

El punto más bajo está en que no recomienda que el estudiante sea recomendado por una persona especializada, con un puntaje de 0.384, lo que lleva a concluir que son docentes con poco interés en sus alumnos.

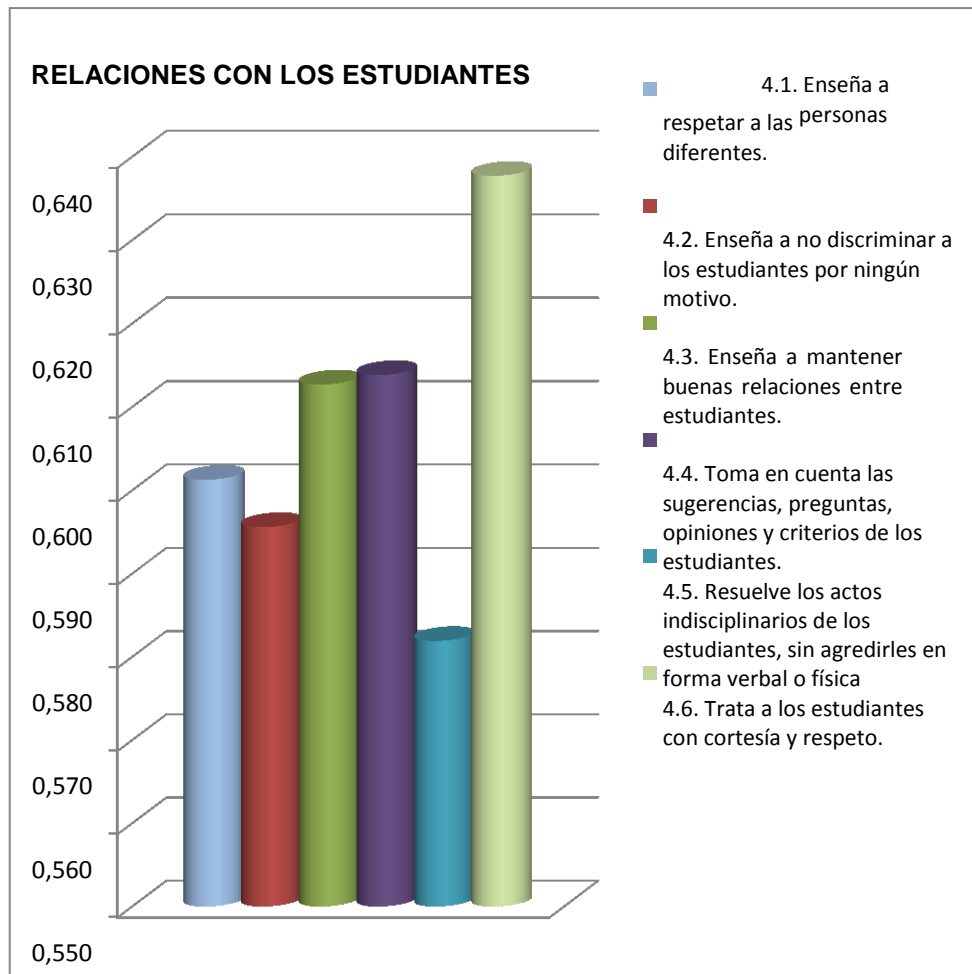
TABLA N°23. Relación con los estudiantes

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (155 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
El docente: 4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	1.232	1.765	9.01	81.190	155	93.197	0.601	
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	1.056	2.471	13.25	75.542	155	92.319	0.596	
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0.704	2.824	13.78	77.660	155	94.968	0.613	
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	1.232	2.118	14.84	76.954	155	95.144	0.614	
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	1.056	3.53	10.07	75.542	155	90.198	0.582	
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0.704	1.059	7.42	89.662	155	98.845	0.638	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	564.671	3.643	
PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS								17.310	3.054

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°23



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

Se puede establecer que el punto más bajo es resuelve los actos interdisciplinarios de los estudiantes, sin en forma verbal o física 0.582, este punto es muy delicado de deducir por lo que me limito a dar conclusiones anticipadas.

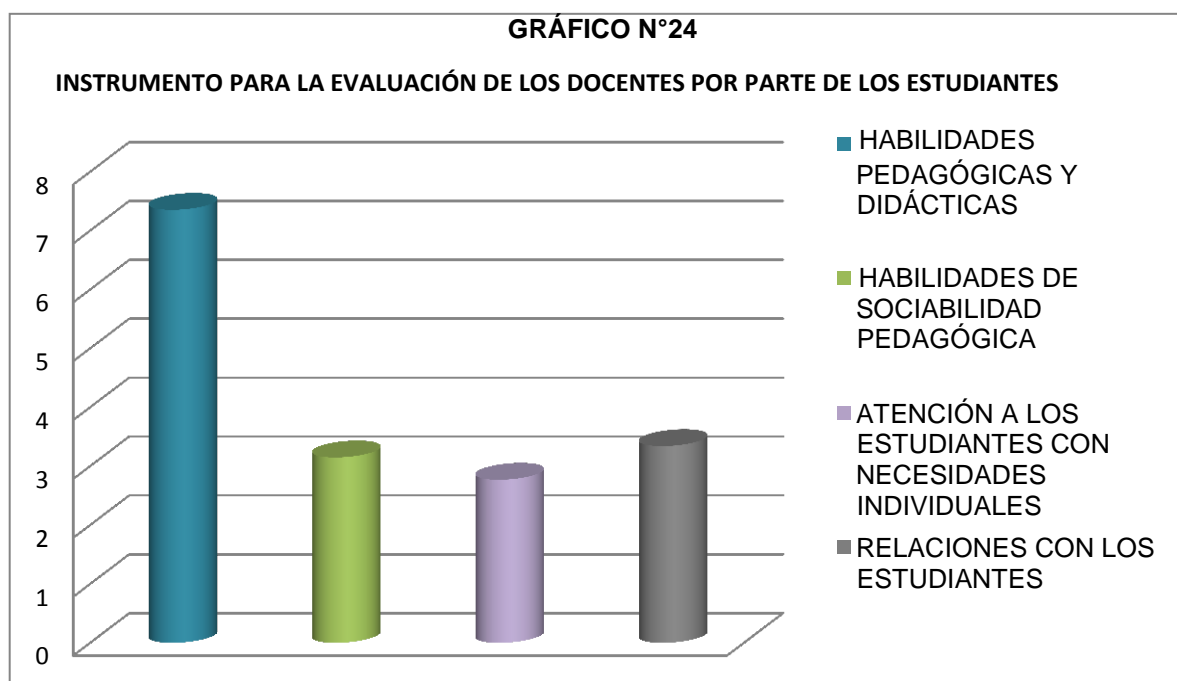
Resumen: INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES.

TABLA N°24

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES.	VALORACIÓN PROMEDIO
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	8.394
HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	3.390
ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	3.202
RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES	3.643
TOTAL	18.629

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

En el instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes existen tres puntos bajos estos son: a la atención de los estudiantes con necesidades individuales con 3.202; relación con los estudiantes 3.643 y habilidades de sociabilidad pedagógica 3.390; de esto puedo concluir diciendo que los docentes deberían tener una preparación para poder trabajar con personas con capacidades diferentes, así mismo se debería mejorar la relación con los estudiantes puesto que

el rol del docente Desde diferentes perspectivas pedagógicas, al docente se le han asignado diversos roles: el de transmisor de conocimientos, el de animador, el de supervisor o guía del proceso de aprendizaje e incluso el de investigador educativo. El maestro no se debe reducir solo a transmitir información, sino tiene que ser un facilitador y mediador en el encuentro de sus estudiantes con el conocimiento.

- INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

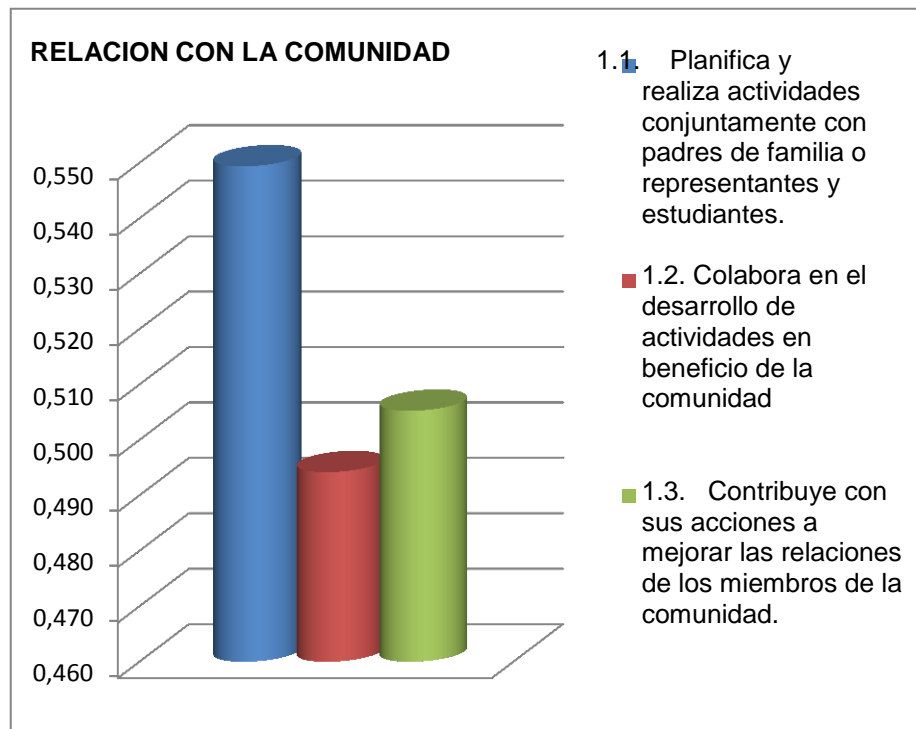
TABLA N°25. Relación con la comunidad

			VALORACIÓN			TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN	
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)						(191 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
El docente:									
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	5.908	12.63	26.544	59.853	191	104.935	0.549	
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	7.807	17.68	28.44	40.464	191	94.393	0.494	
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	6.119	11.37	23.384	55.638	191	96.508	0.505	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	295.836	1.549	1.707

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°25



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

En este punto el más bajo porcentaje es de colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad cuyo puntaje es de 0.494, como se ha venido indicando anteriormente los docentes no colaboran ni interactúan con la comunidad.

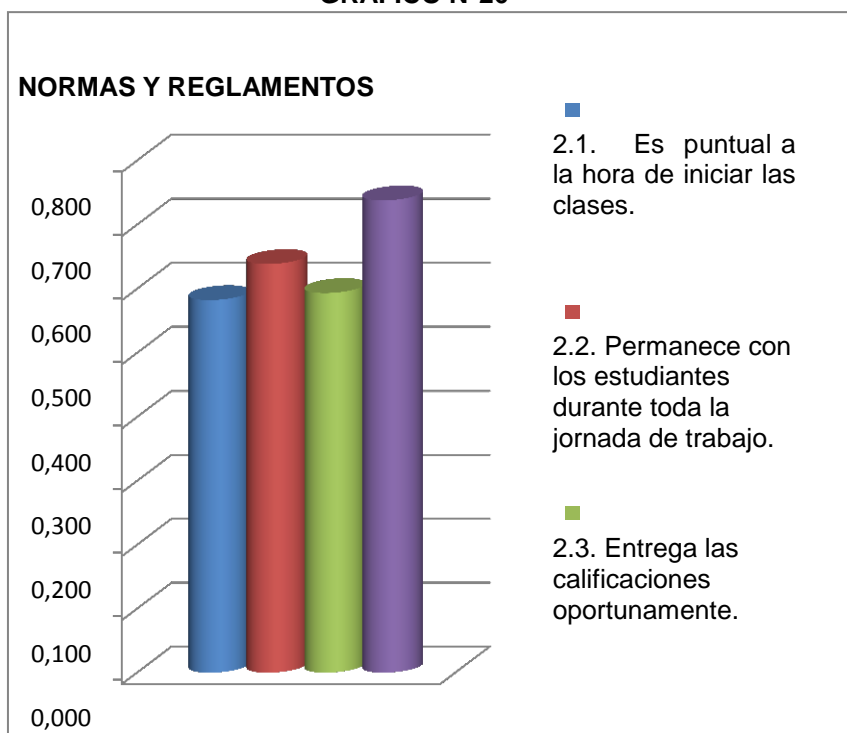
TABLA N°26. Normas y reglamentos

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN	
2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)						(191 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
El docente:									
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	3.587	9.683	22.12	75.87	191	111.26	0.583	
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	3.165	4.21	20.224	94.416	191	122.015	0.639	
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	3.798	9.683	24.016	75.87	191	113.367	0.594	
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado	0	31.67	10.53	32.232	66.597	191	141.019	0.738	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	487.661	2.553	2.719

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°26



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

El puntaje más bajo esta en relación con es puntual a la hora de iniciar las clases cuyo puntaje es de 0.583. Para concluir se dice que la puntualidad en la docencia: Es la actitud que permite respetar las normas y costumbres establecidas por horarios, siendo cuidadosos, diligentes y exactos para hacer tareas o actividades a su debido tiempo.

TABLA N°27. Sociabilidad pedagógica

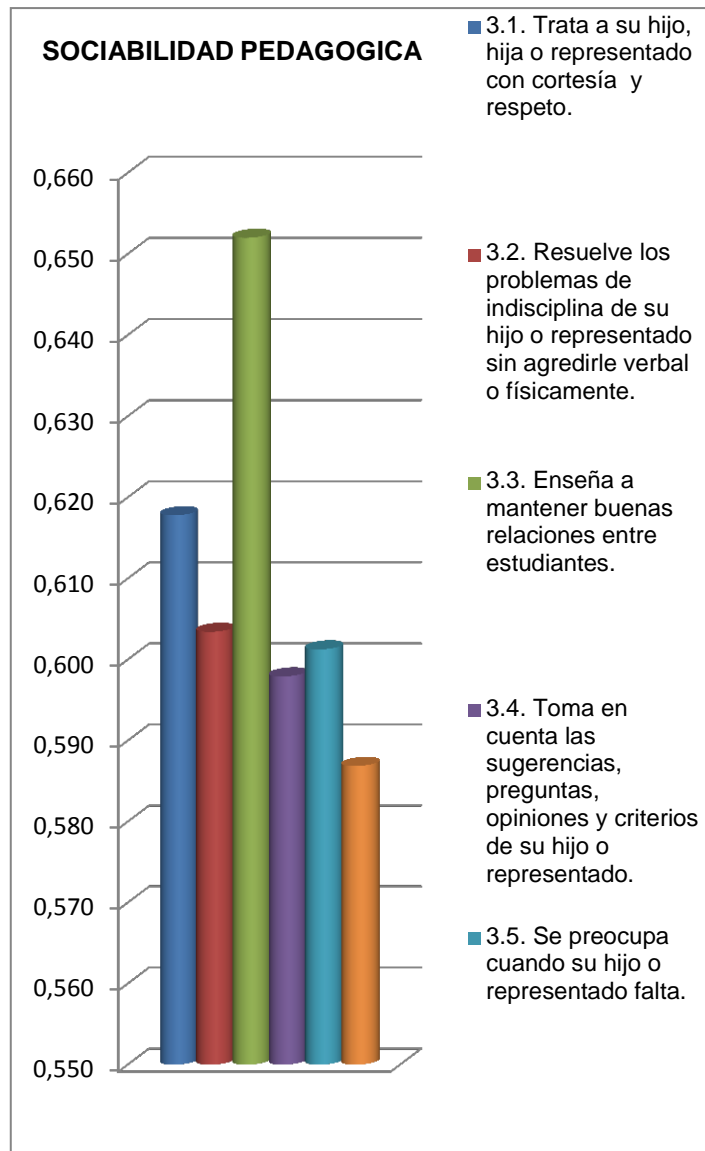
3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (191 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	2.954	7.999	32.864	74.184	191	118.001	0.618
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	2.954	13.47	27.176	71.655	191	115.257	0.603
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	2.743	8.841	32.864	80.085	191	124.533	0.652
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	3.587	10.1	32.232	68.283	191	114.206	0.598
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	4.22	7.578	29.704	73.341	191	114.843	0.601
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	2.532	13.47	30.336	65.754	191	112.094	0.587
TOTAL	---	---	---	---	---	---	698.934	3.659

3.045

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°27



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

En cuanto a este punto lo más bajo es se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial de esquelas, notas escrita y/o entrevistas cuyo puntaje es de 0.587, lo que se deduce que los docentes son poco creativos.

TABLA N°28. Atención a estudiantes con necesidades individuales.

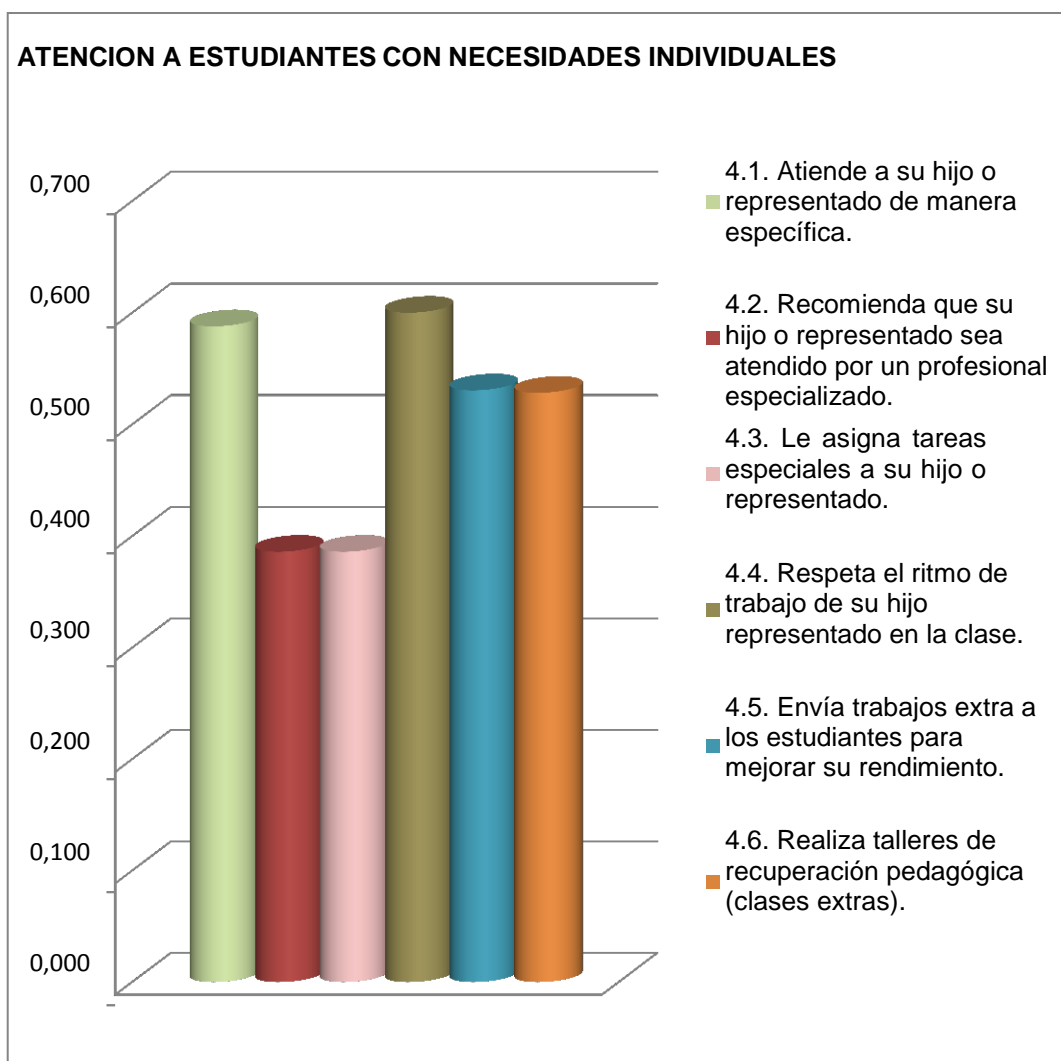
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (191 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	3.798	14.74	29.704	64.068	191	112.305	0.588
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	5.908	8.841	17.696	41.307	191	73.752	0.386
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	59.7	16	30.336	49.737	191	73.752	0.386
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	4.22	13.05	31.6	65.754	191	114.625	0.600
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	6.119	10.1	30.336	54.795	191	101.354	0.531
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	5.697	12.21	31.6	51.423	191	100.929	0.528
TOTAL	---	---	---	---	---	---	576.717	3.019
PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS								11.264

3.793

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°28



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

En lo que se refiere a este punto hay dos puntajes bajos que son: Recomienda que su hijo sea atendido por un profesional (0.386) y le asigna a tareas especiales a su hijo o representado (0.386), los docentes no colaboran con los padres de familia para mejorar el rendimiento de los alumnos.

Resumen: INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

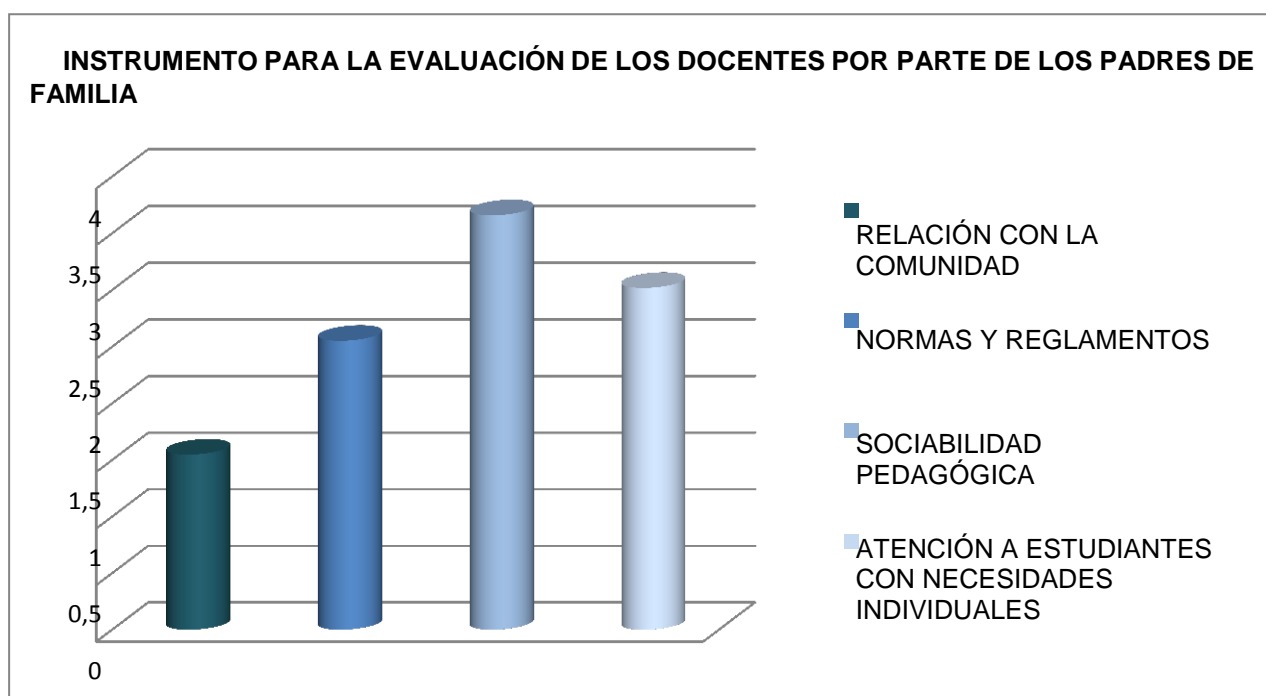
TABLA N°29

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA	VALORACIÓN PROMEDIO
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	1.549
NORMAS Y REGLAMENTOS	2.553
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	3.659
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	3.019
TOTAL	10.78

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRÁFICO N°29



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

En el instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia el puntaje más bajo es la relación del docente con la comunidad que es 1.549, lo que implica que al no haber una buena relación las necesidades de la comunidad no se encuentran satisfechas por ende la educación no avanza más bien sigue estancada en los viejos métodos de enseñanza en donde el docente es un mero trasmisor de conocimientos.

- **MATRIZ DE EVALUACIÓN: OBSERVACIÓN DE LA CLASE DEL DOCENTE**

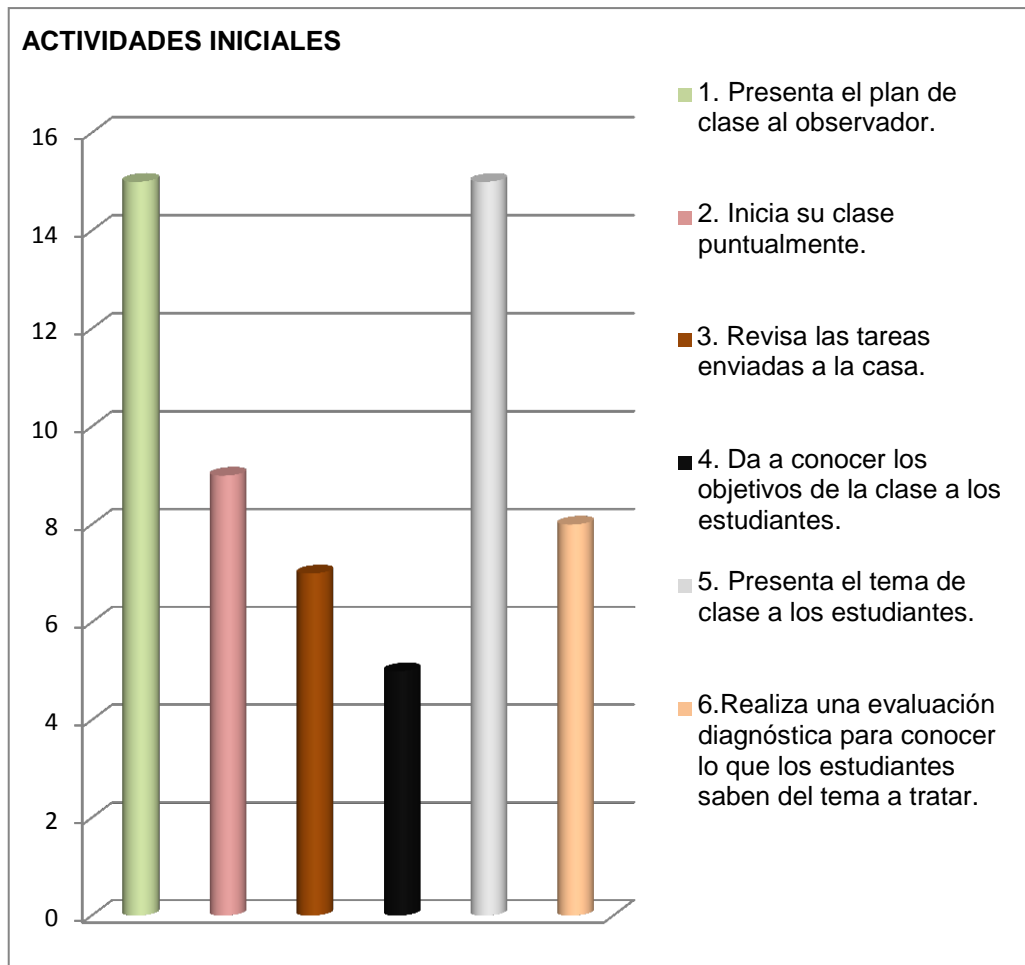
TABLA N°30. Actividades iniciales

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
El docente:	Sí	No
1. Presenta el plan de clase al observador.	15	0
2. Inicia su clase puntualmente.	9	6
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	7	8
4. Da a conocer los <i>objetivos de la</i> clase a los estudiantes.	5	10
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	15	0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	8	7
Total respuestas	59	31
Puntaje total.	73.75	0.00
Puntaje promedio.	7.38	0.00

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°30



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

En cuanto a las actividades iniciales los docentes cumplen a cabalidad con las mismas. Para concluir podría decir que el cumplimiento de cada uno de los puntos es de vital importancia para alcanzar aprendizajes significativos en los alumnos.

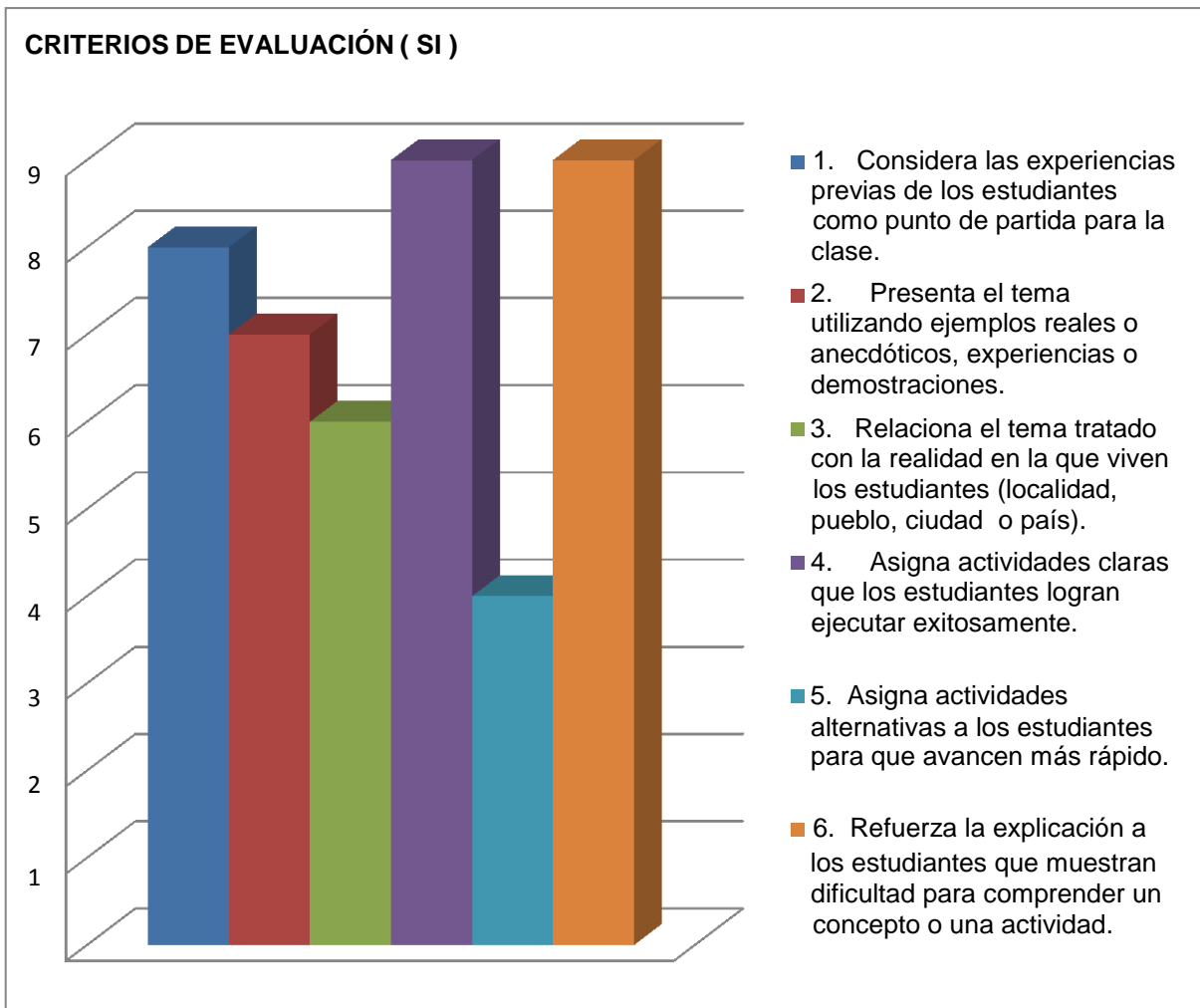
TABLA N°31. Proceso de enseñanza aprendizaje

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	8	7
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	7	8
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	6	9
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	9	6
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	4	11
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	9	6
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	13	2
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	6	9
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	9	6
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	11	4
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	6	9
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	5	10
13. Envía tareas	13	2
Total respuestas	106	89
Puntaje total.	133	0
Puntaje promedio.	13.25	0.00

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

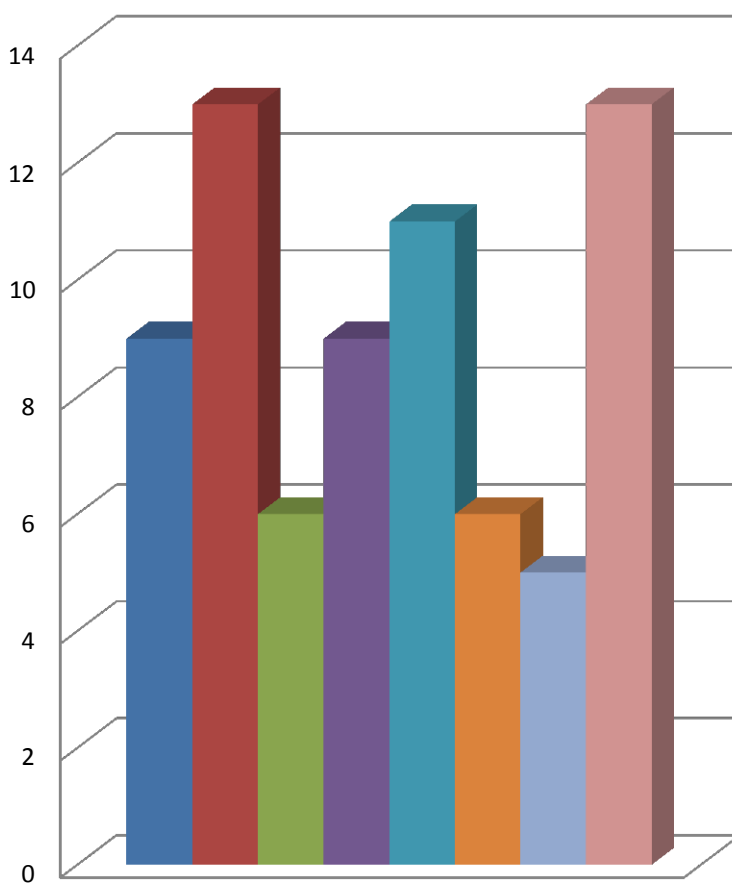
Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°31



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN (SI)



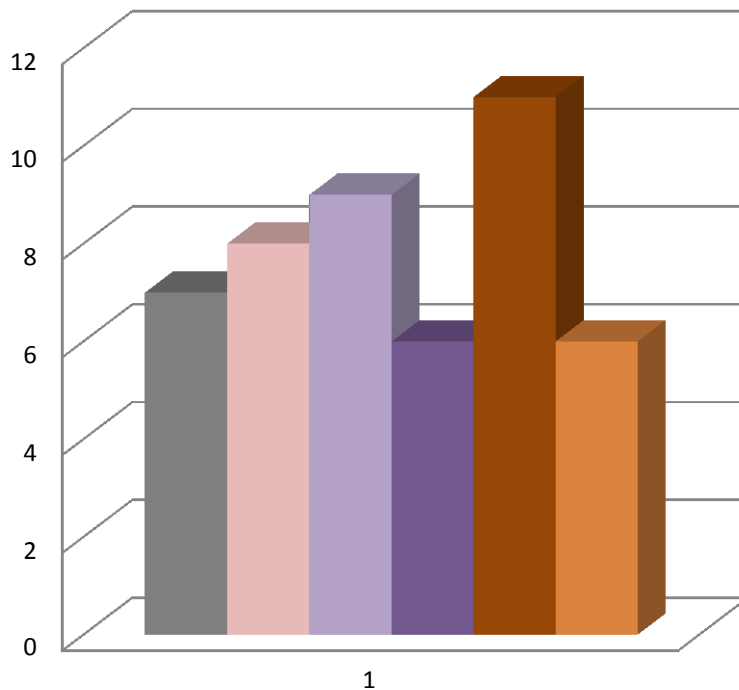
- 6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.
- 7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.
- 8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.

- 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

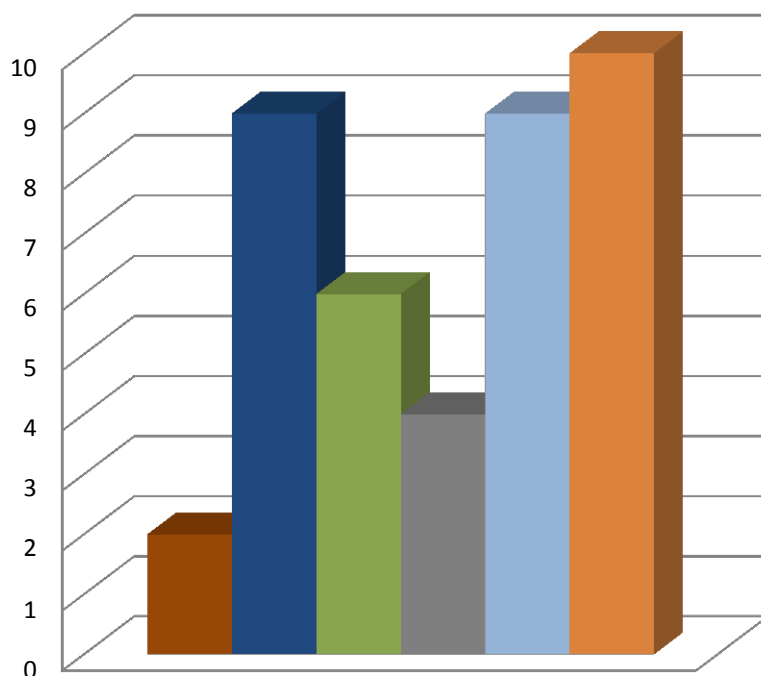
Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN (NO)



- 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 que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.
- 5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.
- 6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN (NO)



- 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.

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

En los procesos de enseñanza-aprendizaje tienen muchos puntos a favor los docentes, ya que el sí tiene 133 puntos y el no 0 puntos. Es decir rol del docente en el proceso de enseñanza y aprendizaje hoy en día muchos han sido los papeles asignados al docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje siendo esto de suma importancia para el desarrollo de la educación.

Este proceso ha sido históricamente caracterizado de formas diferentes, que van desde la identificación como proceso de enseñanza con un marcado énfasis en el papel central del maestro como transmisor de conocimientos, hasta las concepciones más actuales en la que se concibe al educando con un papel protagónico en el proceso de enseñanza- aprendizaje.

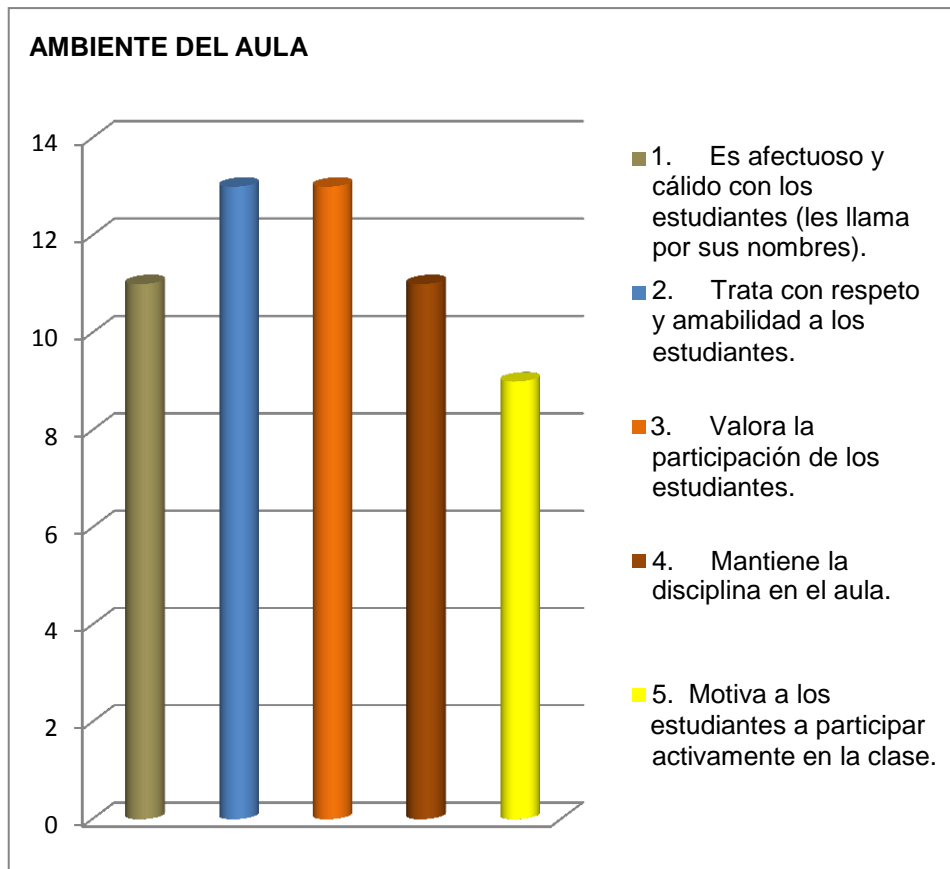
TABLA N°32. Ambiente en el aula

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Valoración	
	Sí	No
El docente:	Sí	No
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	11	4
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	13	2
3. Valora la participación de los estudiantes.	13	3
4. Mantiene la disciplina en el aula.	11	4
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	9	6
Total respuestas	57	19
Puntaje total.	71.3	23.8
Puntaje promedio.	7.13	0.00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	27.75	-
Calificación de la Observación de la Clase impartida 27.75/30		

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°32



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

En cuanto a esta pregunta el puntaje más alto es en las respuestas afirmativas 7.13 y las negativas 0. Es hacia que la observación de las clases impartidas tiene una calificación de 27.75/30, considero que los docentes del Colegio Martha Bucaram de Roldós deben mejorar su desempeño en las aulas puesto que no existe una buena comunicación entre el docente y el alumno.

Resumen: **OBSERVACIÓN DE LA CLASE DEL DOCENTE**

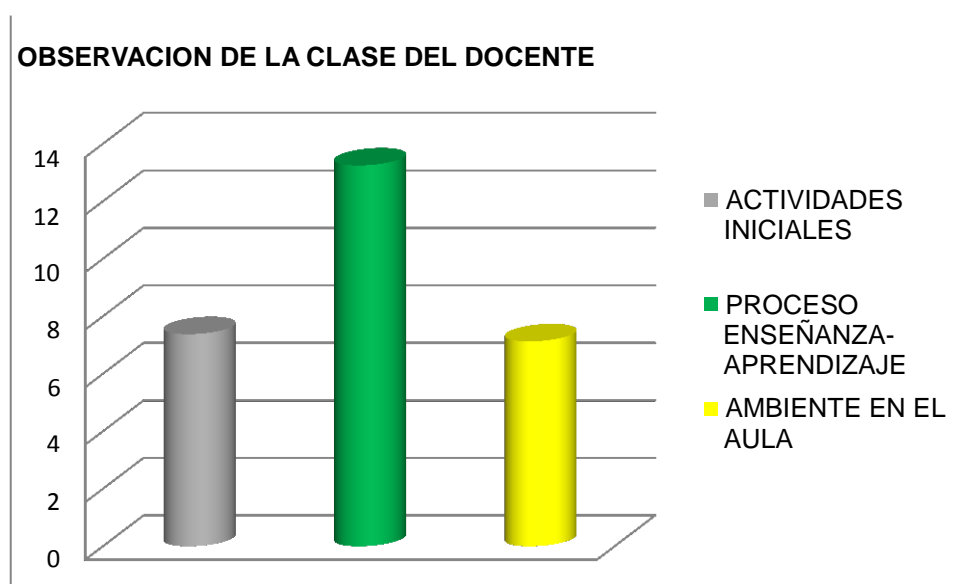
TABLA N°33

OBSERVACION DE LA CLASE DEL DOCENTE	VALORACIÓN PROMEDIO
ACTIVIDADES INICIALES	7.38
PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	13.25
AMBIENTE EN EL AULA	7.13
TOTAL	27.76

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRÁFICO N°33



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

En lo que tiene que ver con la observación de la clase del docente las puntuaciones más bajas son: en el ambiente del aula con 7.13 y actividades iniciales 7.38. Con respecto a este punto considero que el docente debe mejorar el ambiente del aula lo que implica las actividades iniciales debido que las interacciones en el aula tienen una estructura, la cual se compone de acciones, éstas forman los núcleos interactivos, mismos que dan a su vez origen a los ciclos de interacción. Dicha estructura interactiva es el cuerpo del ambiente de aprendizaje inclusivo que se vive en aula integradora. El ambiente es de carácter dinámico, es un ente vivo. Se caracteriza por favorecer las interacciones en el aula y la inclusión de todos sus

miembros, tengan o no necesidades educativas especiales, en las tareas escolares. La colaboración entre pares facilita la interdependencia positiva y la interacción proveedora. En ambientes de aprendizaje como éstos los niños pueden solicitar, rechazar o ignorar la ayuda en las resolución de las tareas, por lo que se corrobora que ésta tiene que ser proporcionada en el momento adecuado; durante el trabajo de campo se observó que a través de la colaboración los niños pueden tomar el papel de mediadores con sus compañeros que presentan dificultades en la realización de alguna tarea.

- **CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE**

TABLA N°34

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	7,358		
Coevaluación de los docentes	5,389		
Evaluación de los docentes por los Directivos (Rector o Director Vicerrector o Subdirector, y 3 Vocales Consejo Directivo o Técnico)	6,846		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	17,310		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	11,264		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	48,167		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	27,500		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	75,667	B	BUENO

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

En cuanto a la evaluación de los docentes podemos observar una calificación de 75.667/100 lo que la lleva a ubicar en la categoría B, equivalente a buena, lo que lleva a la conclusión que los docentes deben contribuir para mejorar la calidad en la educación.

- **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO**
- **Instrumento para la autoevaluación del director o rector**

TABLA N°35. Autoevaluación de los directivos (rector o director, vicerrector o subdirector, y miembros del consejo directivo o técnico). Competencias gerenciales

			VALORACIÓN			TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN	
						(3 cuestionarios)			
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)							TOTAL	PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0.116	0	0.466	3	0.582	0.194	
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0.058	0	0.000	0.466	3	0.524	0.175	
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0.058	0	0.175	0.233	3	0.466	0.155	
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0.232	0.000	0	3	0.232	0.077	
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0.175	0.466	3	0.641	0.214	
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0.058	0	0.175	0.466	3	0.699	0.233	
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0.116	0	0.233	3	0.349	0.116	
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0.058	0.116	-	0.2332	3	0.407	0.136	
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0.058	0	0.175	0.233	3	0.466	0.155	
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0.175	0.233	3	0.408	0.136	
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0.058	0	0.175	0.233	3	0.466	0.155	
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0.116	0.175	0.233	3	0.524	0.175	
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0.350	0	3	0.35	0.117	
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0.058	0.116	0.175	0	3	0.349	0.116	
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0.058	0	0.175	0.233	3	0.466	0.155	
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0.058	0	0.175	0.2332	3	0.4662	0.155	
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0.116	0.35	0	3	0.466	0.155	
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0.058	0	0.175	0.233	3	0.466	0.155	
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la	0	0	0.116	0.175	0	3	0.291	0.097	

			VALORACIÓN			TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN	
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)						(3 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
institución.									
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0.058	0.116	0.175	0	3	0.349	0.116	
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0.116	0	0.466	3	0.582	0.194	
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0.000	0.466	3	0.466	0.155	
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0.000	0.699	3	0.699	0.233	
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0.058	0	0	0.466	3	0.524	0.175	
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0.116	0.350	0	3	0.466	0.155	
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0.058	0	0.175	0	3	0.233	0.078	
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0.058	0	0	0.233	3	0.291	0.097	
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0.058	0	0	0.233	3	0.291	0.097	
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	0.175	0.466	3	0.641	0.214	
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0.35	0	3	0.35	0.117	
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0.058	0	0.175	0.233	3	0.466	0.155	
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0.058	0.116	0	0.233	3	0.407	0.136	
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0.116	0.175	0.233	3	0.524	0.175	
1.34. Coordinó la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0.058	0.116	0	0.233	3	0.407	0.136	
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	1*0,116	0	0.466	3	0.466	0.155	
1.36. Coordinó la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0.058	0	0.175	0	3	0.233	0.078	
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0.058	0.116	0	0.233	3	0.407	0.136	

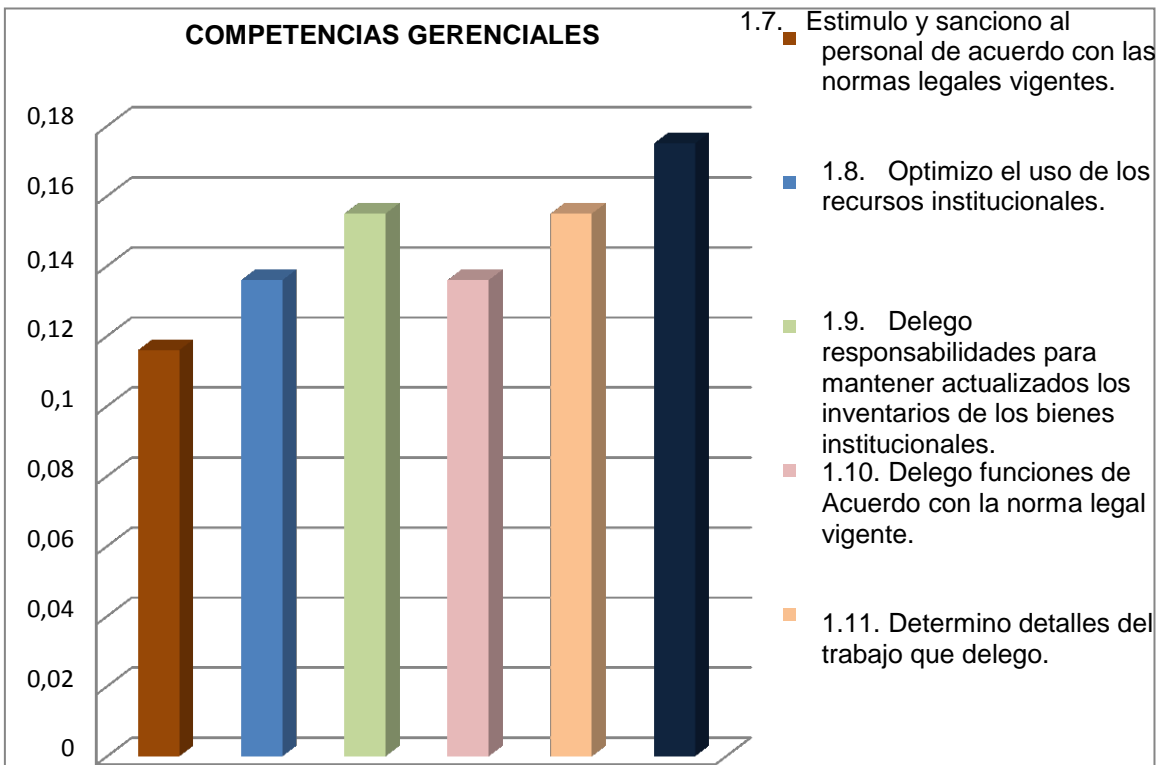
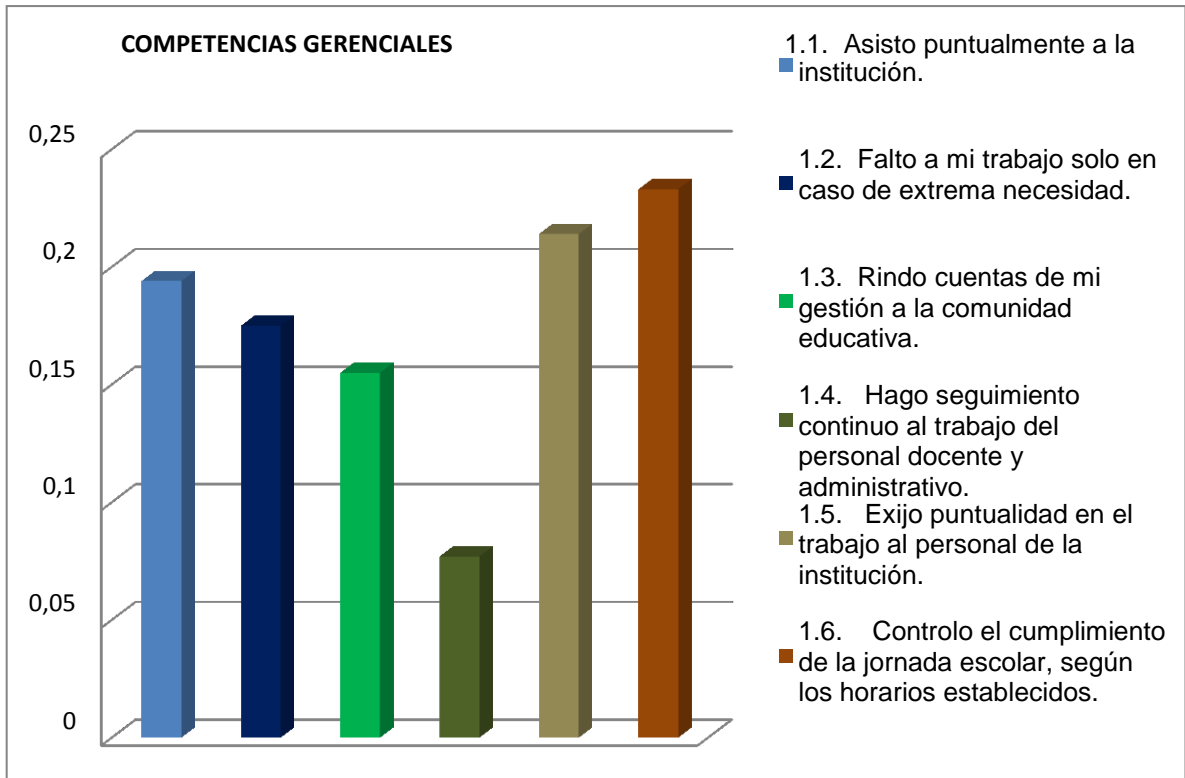
			VALORACIÓN			TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN	
						(3 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO	
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	1	2	3	4	5				
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0.232	0	0.233	3	0.465	0.155	
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0.116	0	0.233	3	0.349	0.116	
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0.058	0.116	0	0.233	3	0.407	0.136	
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0.116	0	0.233	3	0.349	0.116	
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0.116	0	0.175	0	3	0.291	0.097	
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0.699	3	0.699	0.233	
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.									
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0.058	0.116	0.175	0	3	0.349	0.116	
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0.058	0.116	0.175	0	3	0.349	0.116	
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0.232	0	0.233	3	0.465	0.155	
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0.058	0.116	0	0	3	0.174	0.058	
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0.116	0	0	3	0.116	0.039	
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0.058	0.116	0	0.233	3	0.407	0.136	
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0.116	0	0.466	3	0.582	0.194	
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0.058	0	0.000	0	3	0.058	0.019	
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0.058	0.116	0	0.233	3	0.407	0.136	
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0.175	0.233	3	0.408	0.136	
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0.116	0	0	3	0.116	0.039	
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los	0	0	0.116	0	0.233	3	0.349	0.116	

			VALORACIÓN			TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN	
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)						(3 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
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.	0	0.116	0	0.000	0	3	0.116	0.039	
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0.232	0	0.233	3	0.465	0.155	
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0.116	0.175	0.233	3	0.524	0.175	
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0.116	0.175	0.233	3	0.524	0.175	
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	0.116	0.35	0	3	0.466	0.155	
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0.116	0	0	3	0.116	0.039	
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0.116	0	0.466	3	0.582	0.194	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	25.553	8.518	11.613

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

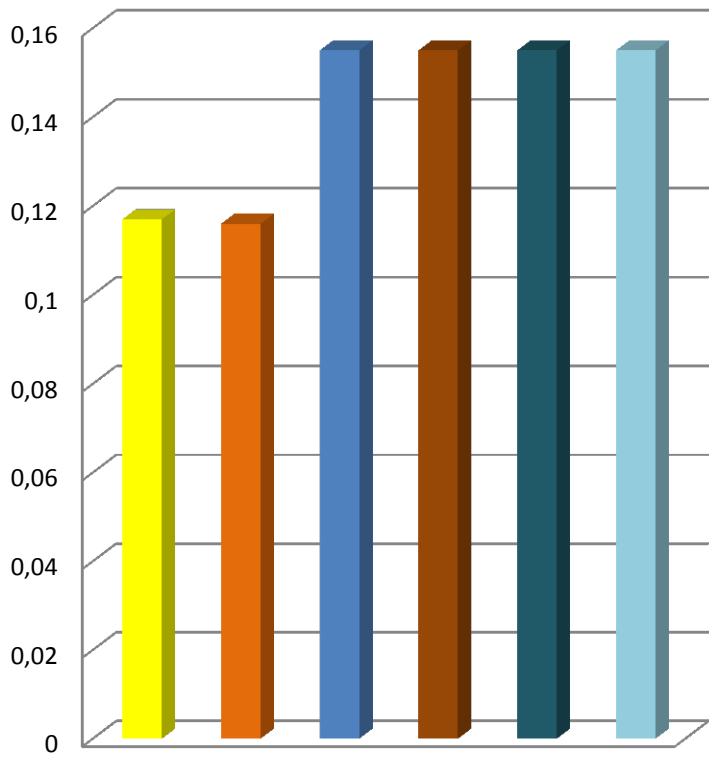
Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°35



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

COMPETENCIAS GERENCIALES



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.

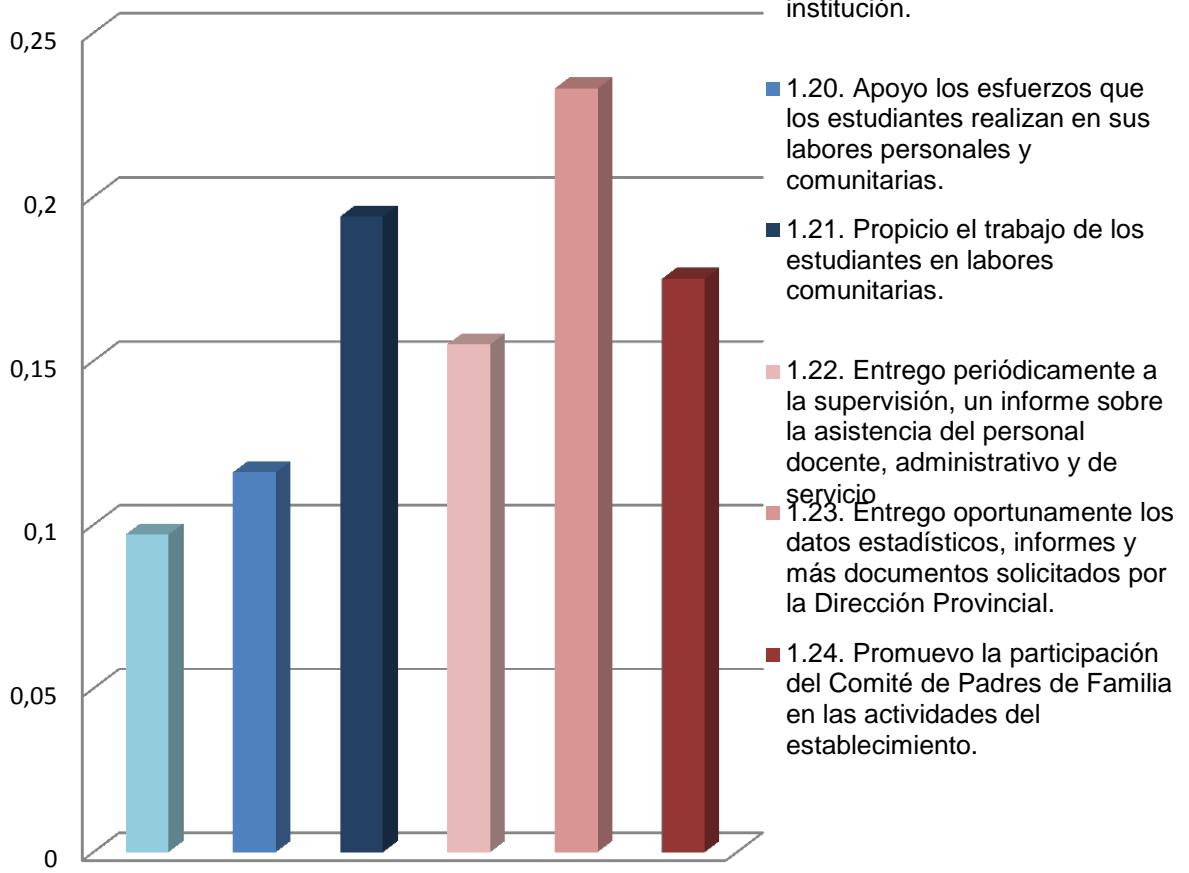
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.

1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.

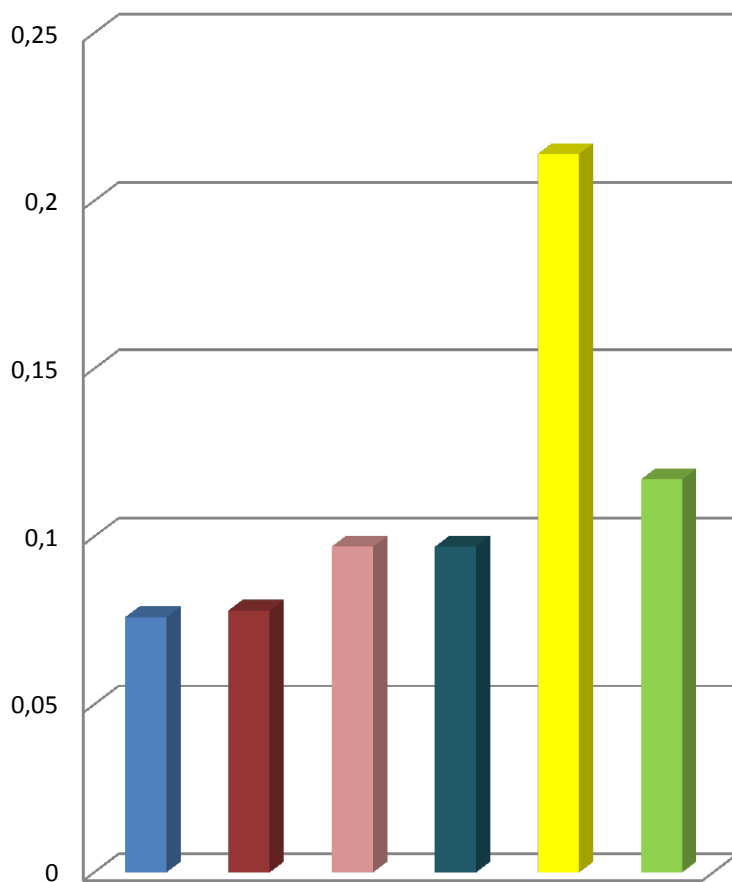
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.

1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.

COMPETENCIAS GERENCIALES



COMPETENCIAS GERENCIALES



1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.

1.26. Lidero el Consejo Técnico.

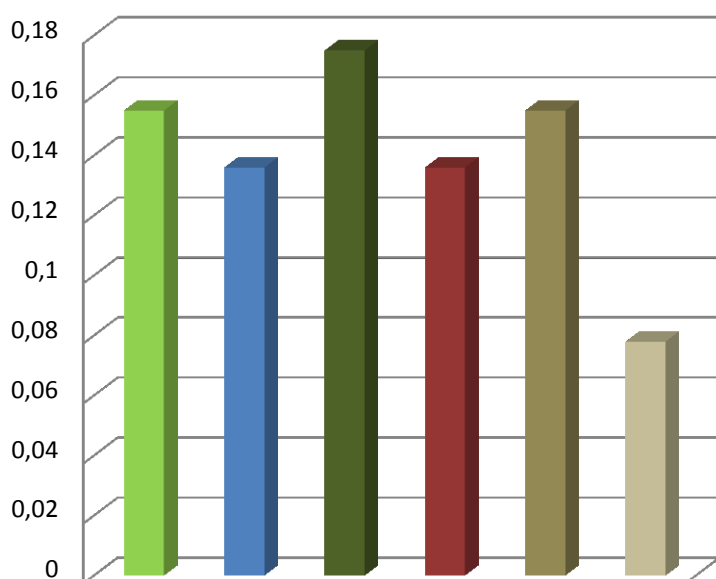
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.

1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.

1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.

1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.

COMPETENCIAS GERENCIALES



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.

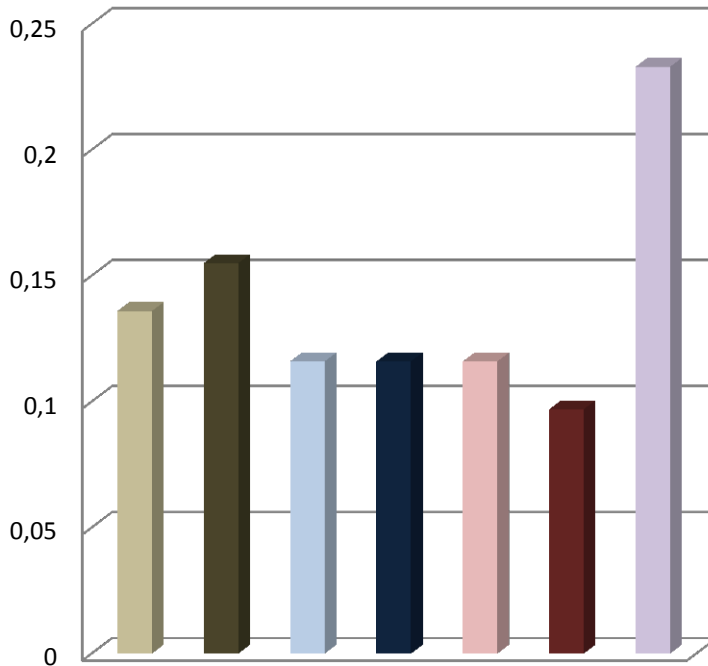
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.

1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.

1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.

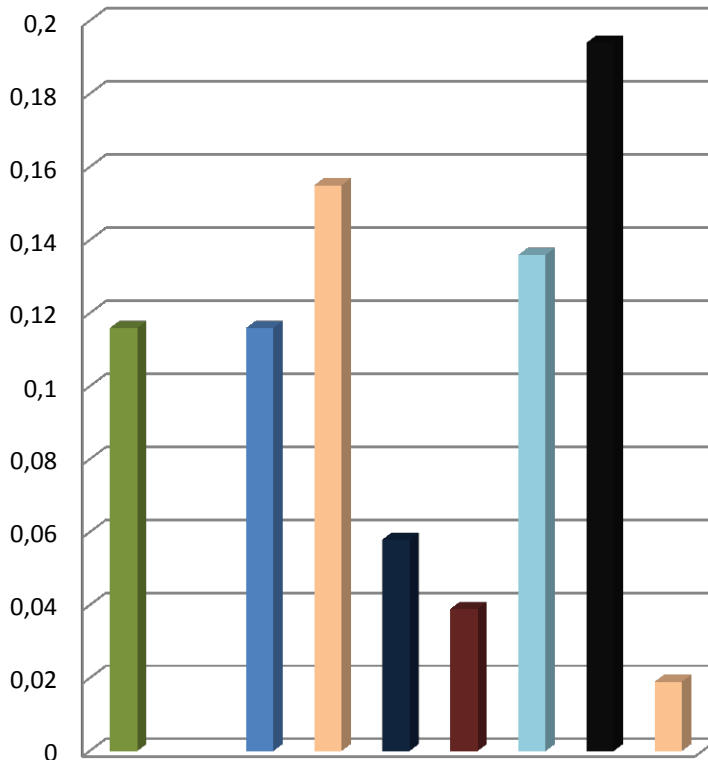
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.

COMPETENCIAS GERENCIALES

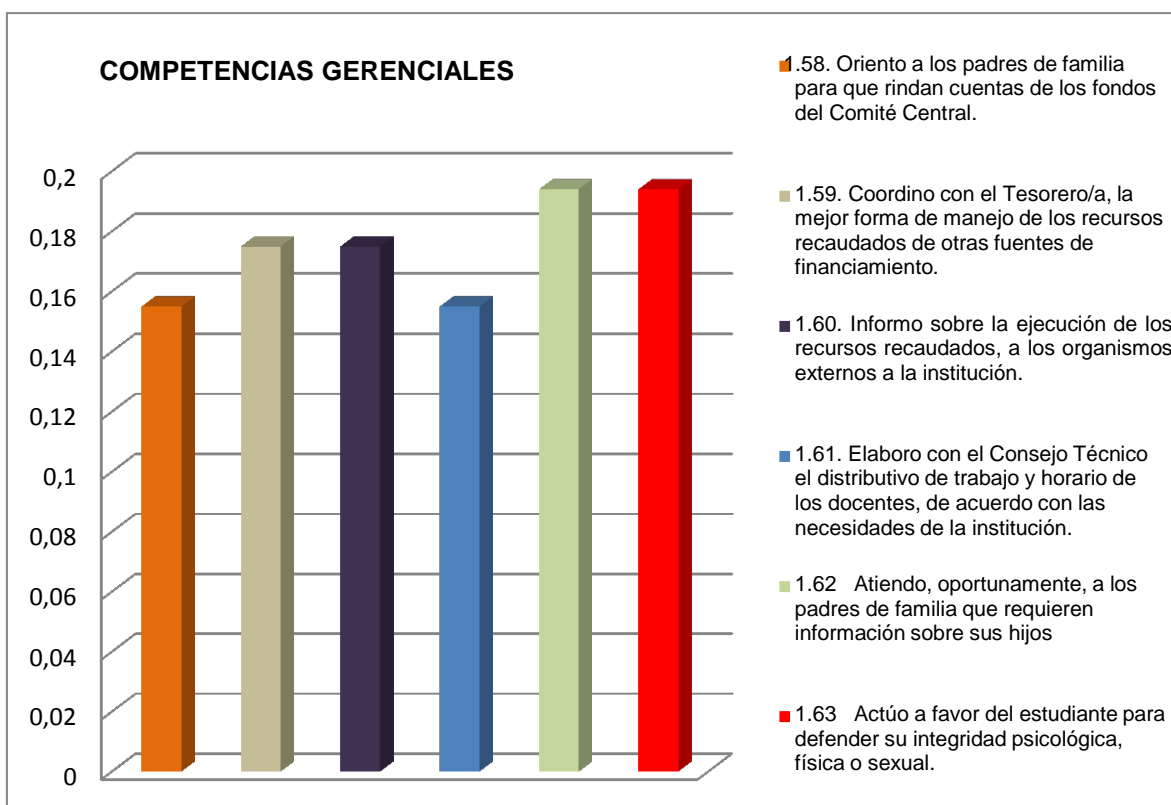
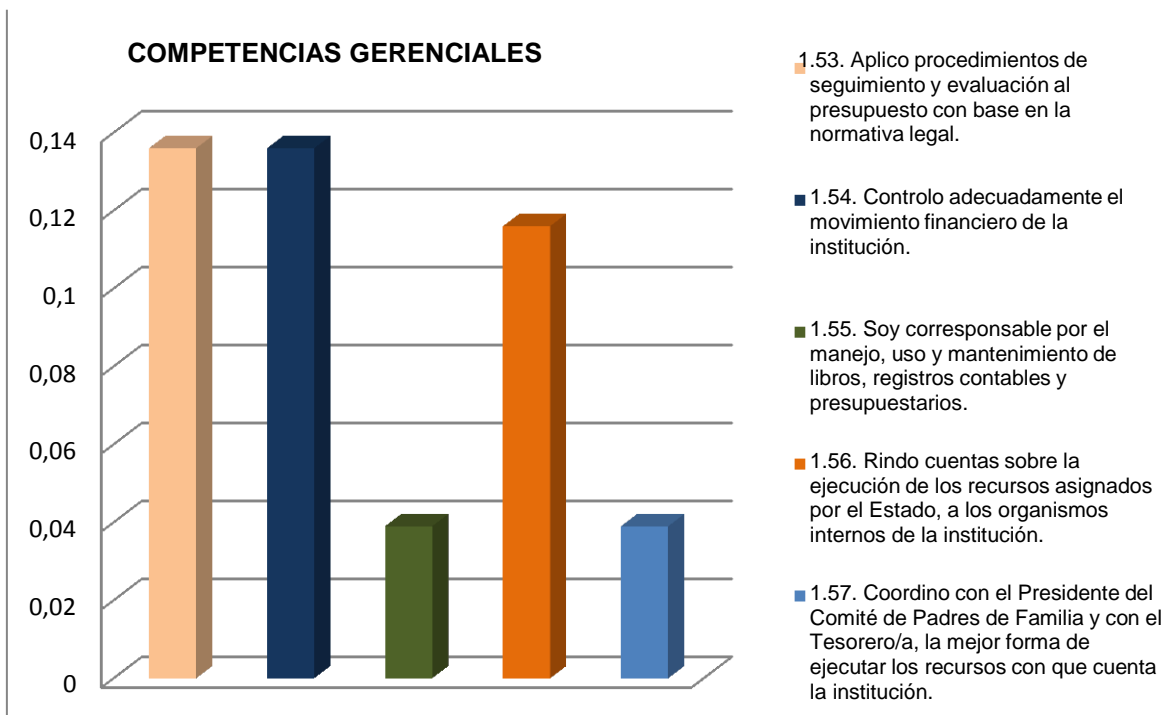


- 1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.
- 1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.
- 1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.
- 1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.
- 1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.
- 1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.
- 1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.

COMPETENCIAS GERENCIALES



- 1.44. Promuevo la investigación pedagógica.
- 1.45. Promuevo la innovación pedagógica.
- 1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.
- 1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.
- 1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.
- 1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.
- 1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.
- 1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

En la autoevaluación existen varios puntajes bajos como son: Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo con un puntaje de 0.077; Lidero el consejo técnico 0.078, Propicio la actualización permanente del personal

de la institución 0.097, busco otras fuentes de financiamiento para la institución 0.039, como conclusión podría indicar que existe poco interés por parte de las autoridades en lo que tiene que ver con hacer cumplir los reglamentos de la entidad educativa.

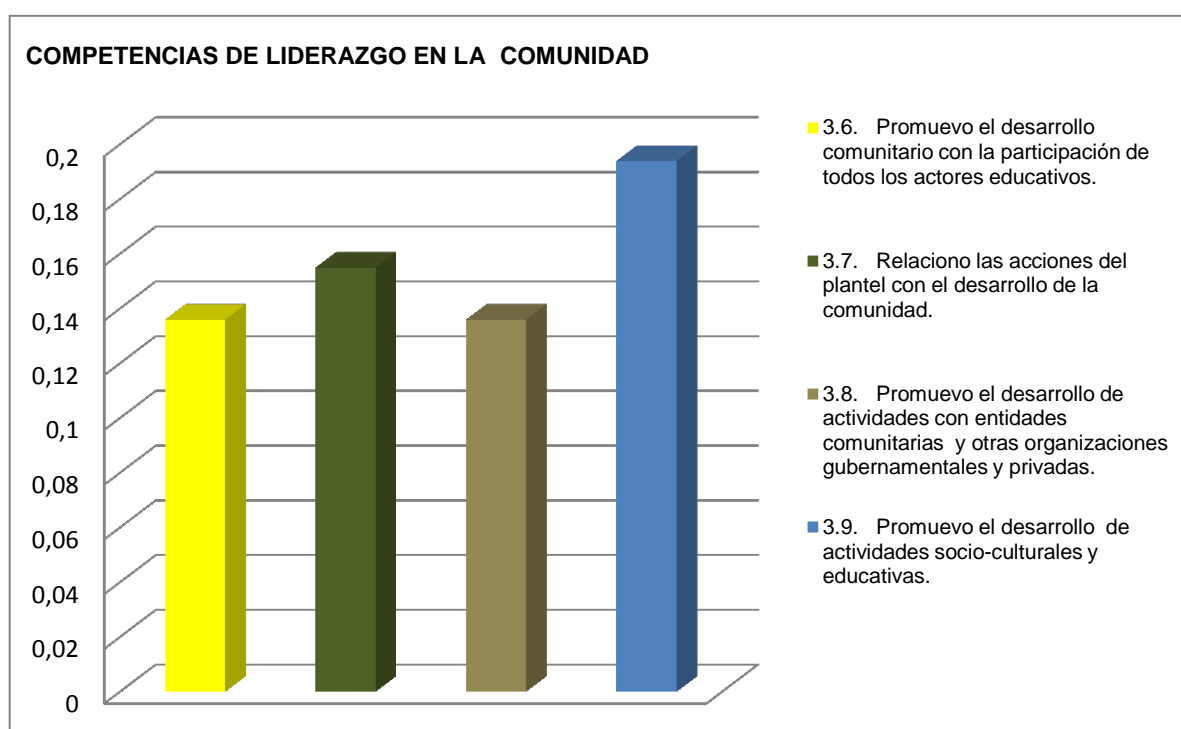
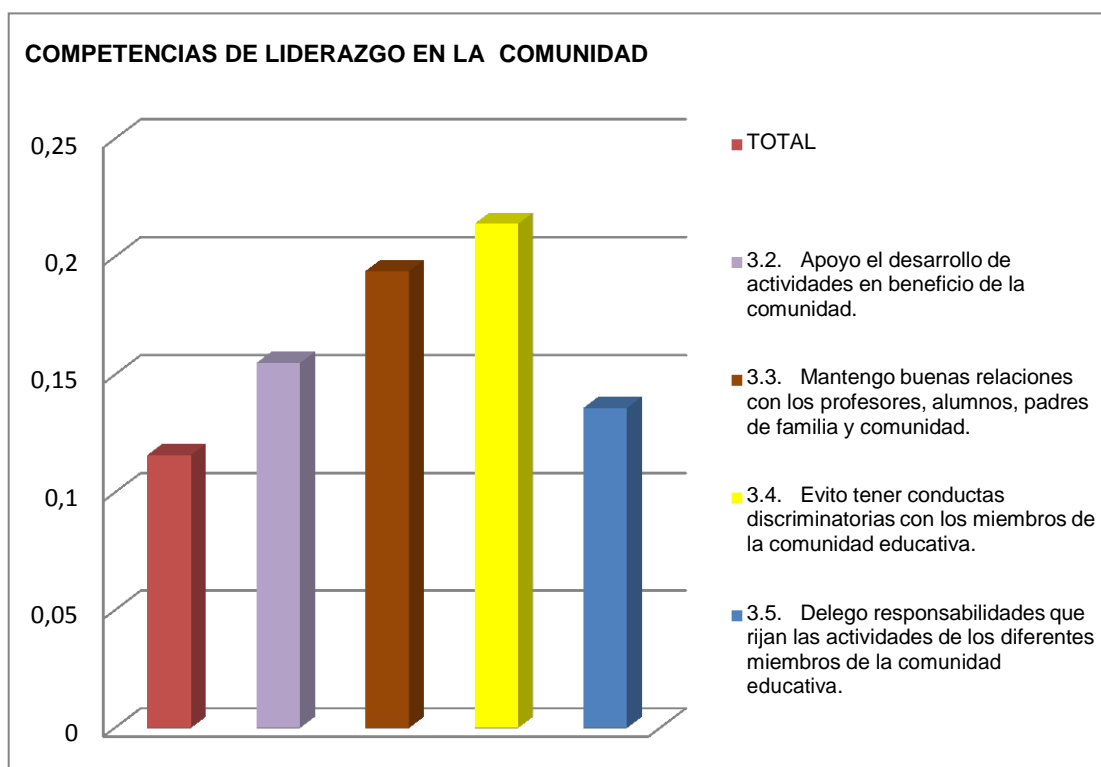
TABLA N°36 Competencias pedagógicas

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN	
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD						(3 cuestionarios)+G724	TOTAL	PROMEDIO	
(2.09 PTOS)	1	2	3	4	5				
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0.116	0	0	0.233	3	0.349	0.116	
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0.232	0.000	0.233	3	0.465	0.155	
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0.350	0.233	3	0.583	0.194	
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0.175	0.466	3	0.641	0.214	
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0.058	0	0.35	0	3	0.408	0.136	
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0.175	0.233	3	0.408	0.136	
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0.116	0.35	0	3	0.466	0.155	
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0.058	0	0.350	0	3	0.408	0.136	
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0.116	0	0.466	3	0.582	0.194	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	4.310	1.437	1.701
				PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS				16.086	

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°36



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

En lo que se refiere a las competencias pedagógicas se concluye que los puntos bajos son: Organizo la elaboración de planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente con una

puntuación de 0, Organizo con el consejo técnico la revisión de la planificación didáctica 0.023, observo el desarrollo de clases del personal docente una vez al trimestre 0.019, Realizo acciones para evitar las deserciones con puntaje de 0.00. Es decir falta interés por parte de los docentes para contribuir a mejorar la calidad de la educación

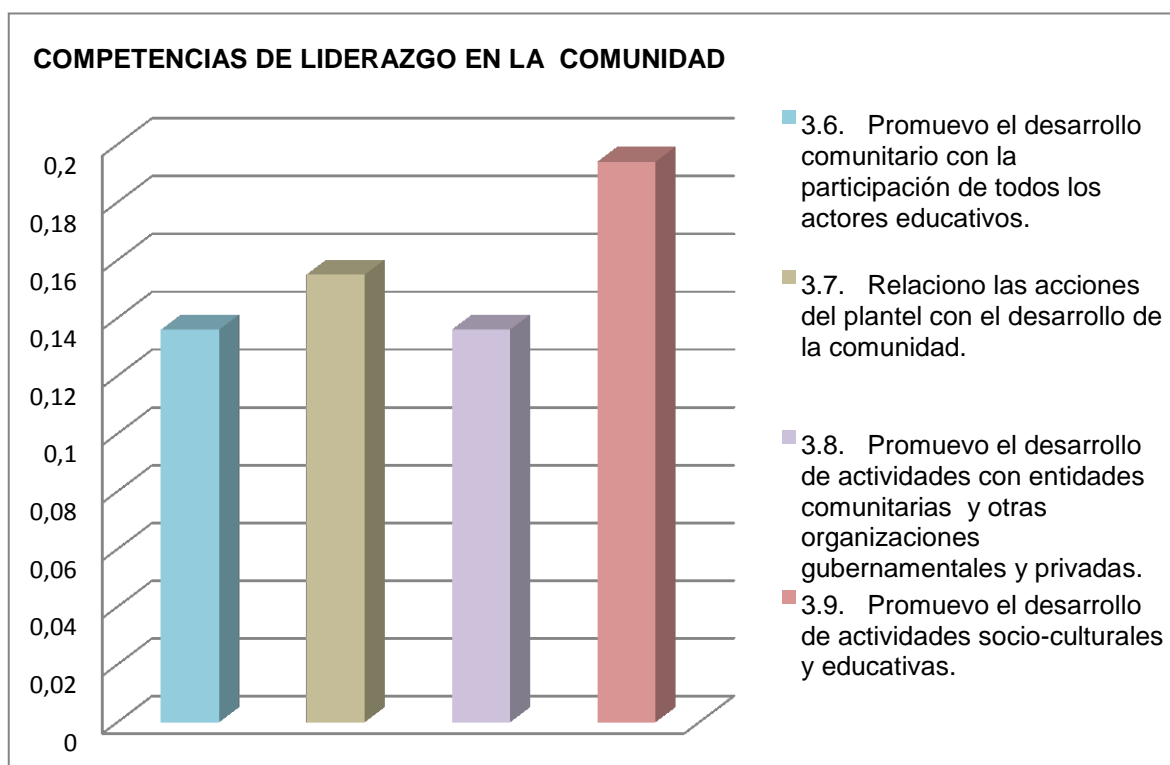
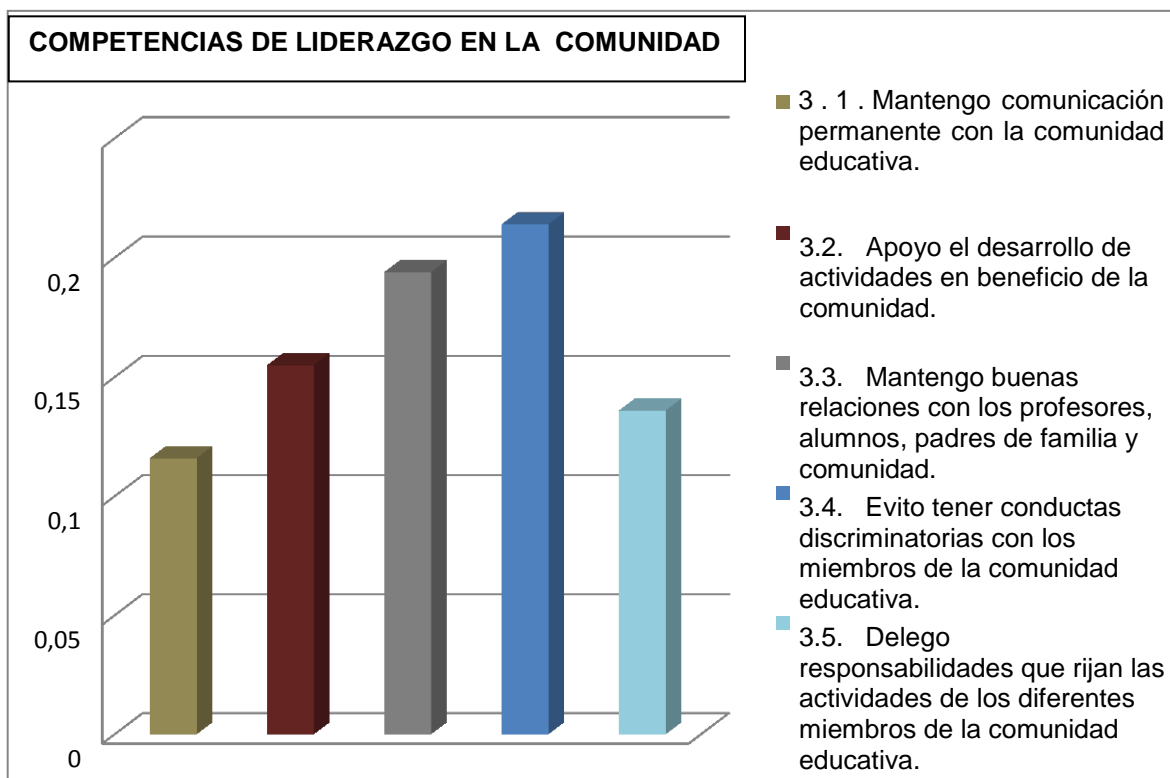
TABLA N°37. Competencias de liderazgo en la comunidad

			VALORACIÓN			TOTAL (3 cuestionarios)+G724	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	1	2	3	4	5				
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0.116	0	0	0.233	3	0.349	0.116	
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0.232	0.000	0.233	3	0.465	0.155	
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0.350	0.233	3	0.583	0.194	
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0.175	0.466	3	0.641	0.214	
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0.058	0	0.35	0	3	0.408	0.136	
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0.175	0.233	3	0.408	0.136	
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0.116	0.35	0	3	0.466	0.155	
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0.058	0	0.350	0	3	0.408	0.136	
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0.116	0	0.466	3	0.582	0.194	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	4.310	1.437	1.701
				PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS				16.086	

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°37



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

En esta pregunta el puntaje más bajo es: Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa puntaje 0.116, otro de los puntos bajos cuyo puntaje es de

0.136 son: Delega responsabilidad que rijan las actividades de los diversos miembros de la comunidad, promueve el desarrollo comunitario con la participación de todo el entorno educativo, finalmente se puede notar que la interacción del docente con la comunidad es nula por lo que el compromiso tiene que traducirse en las aulas, en una práctica pedagógica abierta, reflexiva y constructiva. Igualmente, en una relación amplia con la comunidad, signada por la participación auténtica y en un cambio efectivo del sistema escolar, sus concepciones, procedimientos y estilos, acordes con el propósito de construir una nueva ciudadanía.

La propia comunidad es un espacio legítimo para los aprendizajes, con acervo histórico y cultural susceptible de ser aprendido. Los libros vivientes y las casas de la cultura, los ateneos, las bibliotecas, los parques, el mercado, las plazas, los sitios históricos, los nichos indígenas, los zoológicos, las canchas deportivas, los huertos escolares, entre muchos, son espacios donde se pueden promover actividades escolares significativas.

La apertura al trabajo pedagógico desde lo comunitario contribuye a que el docente además de su formación didáctica, asuman el rol de activista social. En este sentido, es preciso conocer la comunidad en sus orígenes, historia, acervo cultural para luego programar sus necesidades y características en función del contexto de una organización comunal activa, participativa y protagónica.

RESUMEN: Autoevaluación de los directivos (rector o director, vicerrector o subdirector, y miembros del consejo directivo o técnico).

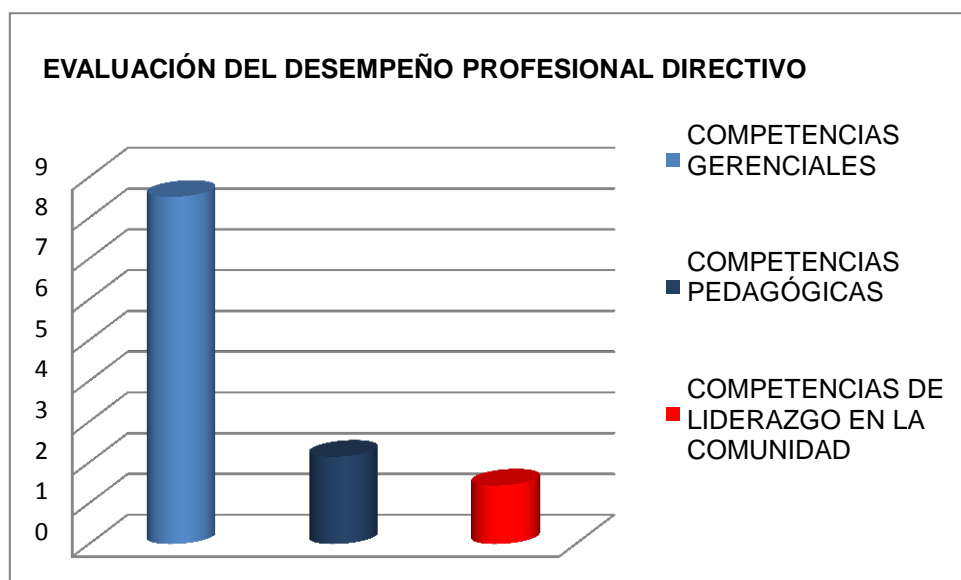
TABLA N°38

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO	VALORACIÓN PROMEDIO
COMPETENCIAS GERENCIALES	8.518
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	2.143
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	1.437
TOTAL	12.098

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRÁFICO N°38



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

La autoevaluación de los directivos (rector o director, vicerrector o subdirector, y miembros del consejo directivo o técnico) los puntos más bajos son en relación con las competencias de liderazgo en la comunidad con un puntaje de 1.437 y competencias pedagógicas con 2.143, considero que los directivos al igual que los docentes deben mejorar la relación con la comunidad para de esta manera integrar al colegio a las necesidades de la comunidad.

• INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR
PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TECNICO

TABLA N°39. Competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (14 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0.59	0	2.124	14	2.714	0.194
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0.826	0	0.000	0	14	0.826	0.059
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0.059	0.708	0.708	0	14	1.475	0.105
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0.236	0.472	0.531	0	14	1.239	0.089
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0.354	0	0.708	0	14	1.062	0.076
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0.236	0.826	0.354	0	14	1.416	0.101
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0.118	0.236	0.708	1.416	14	2.478	0.177
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0.354	0.708	1.652	14	2.714	0.194
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0.472	0.885	0.708	14	2.065	0.148
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0.236	0	1.239	0.708	14	2.183	0.156
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0.708	0.885	0.708	14	2.301	0.164
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0.059	0.472	1.239	0.472	14	2.242	0.160
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0.118	0.472	0.708	0.708	14	2.006	0.143
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0.118	0.354	1.593	0	14	2.065	0.148
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0.59	0.531	1.416	14	2.537	0.181
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0.472	0.531	1.416	14	2.419	0.173
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0.295	0.236	1.062	0	14	1.593	0.114
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento	0	0	0.59	1.062	0.708	14	2.36	0.169

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (14 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
del plantel.								
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0.177	0	0.531	1.652	14	2.36	0.169
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0.177	0.236	0.531	1.416	14	2.36	0.169
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0.472	0	2.124	14	2.596	0.185
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0.177	1.652	14	1.829	0.131
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0.354	0	0	1.888	14	2.242	0.160
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0.59	0.531	1.416	14	2.537	0.181
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0.236	0.118	1.062	0.708	14	2.124	0.152
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0.531	0.354	0.177	1.888	14	2.95	0.211
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0.354	0.236	14	0.59	0.042
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	2.478	0	14	2.478	0.177
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0.354	0.472	0.708	0	14	1.534	0.110
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0.413	0	0.531	0	14	0.944	0.067
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	1.062	1.888	14	2.95	0.211
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0.531	0	0	0	14	0.531	0.038
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0.354	0.708	1.652	14	2.714	0.194
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0.354	0.708	1.652	14	2.714	0.194

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (14 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0.236	0.354	0.531	0.944	14	2.065	0.148
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0.177	0.118	0	0	14	0.295	0.021
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0.354	0.59	0	0	14	0.944	0.067
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0.177	0.59	0.531	0.708	14	2.006	0.143
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0.059	0	0.531	0	14	0.59	0.042
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0.531	0	14	0.531	0.038
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0.236	0	0	0.708	14	0.944	0.067
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0.59	0.885	0.944	14	2.419	0.173
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	1.652	14	1.652	0.118
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0.236	0	0.885	0.472	14	1.593	0.114
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0.295	0	0.531	0.708	14	1.534	0.110
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0.236	0.472	0	0.944	14	1.652	0.118
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0.177	0.118	1.77	0	14	2.065	0.148
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	1.062	0.932	14	1.994	0.142
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0.472	0.531	0.708	14	1.711	0.122
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0.531	2.596	14	3.127	0.223
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0.236	0.472	0	0.944	14	1.652	0.118
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0.826	0.531	0.944	14	2.301	0.164
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0.413	0.354	0	0.944	14	1.711	0.122
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0.118	0	0.708	0	14	0.826	0.059

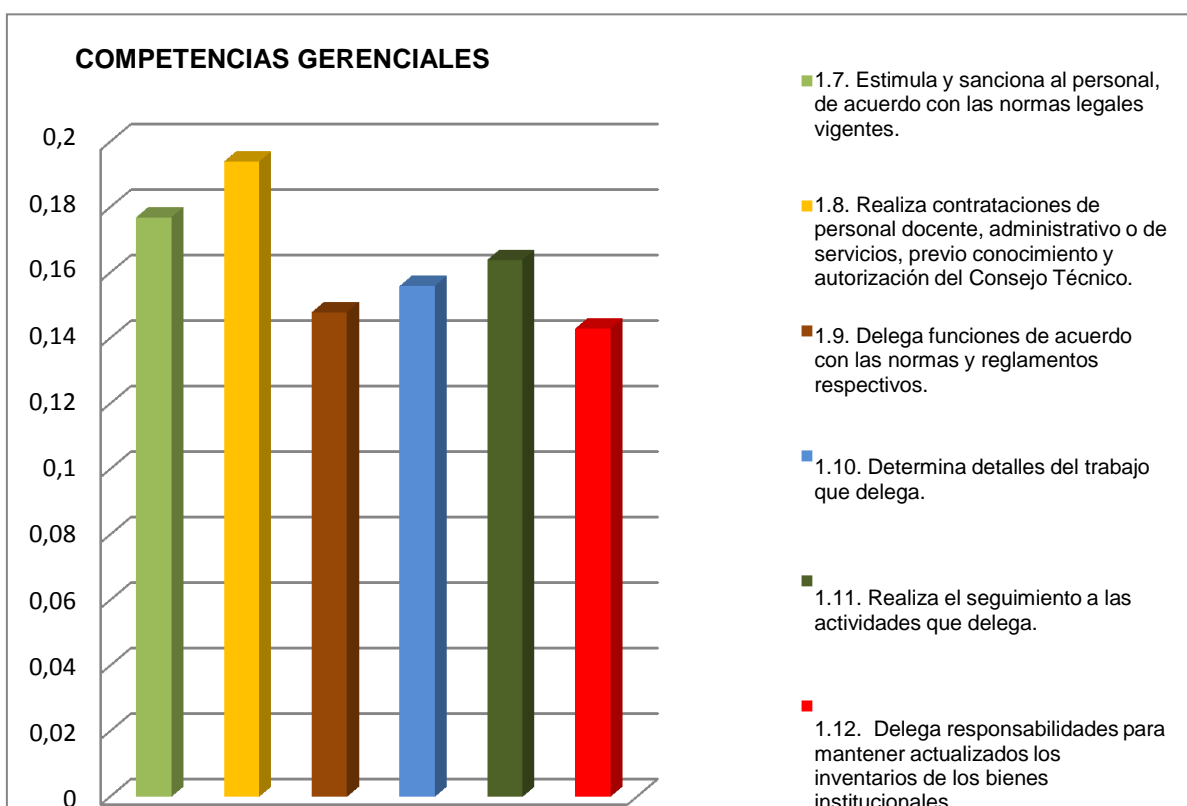
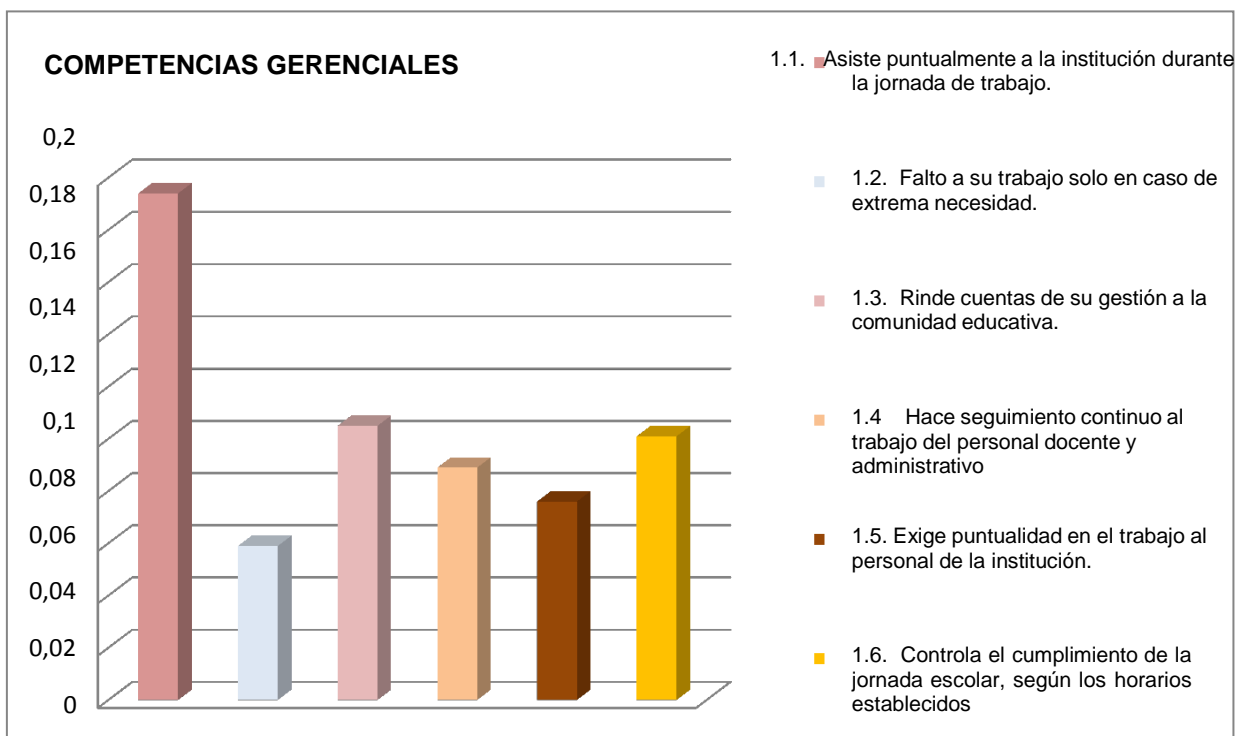
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (14 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0.472	0.531	0.708	14	1.711	0.122
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0.472	0.531	0.708	14	1.711	0.122
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	0.118	0	2.36	14	2.478	0.177
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0.059	0.354	1.239	0	14	1.652	0.118
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0.354	0.354	0	0	14	0.708	0.051
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0.354	0	0.708	0	14	1.062	0.076
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	1.947	0.708	14	2.655	0.190
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0.118	1.239	1.416	14	2.773	0.198
TOTAL	---	---	---	---	---	---	115.510	8.251

9.0
00

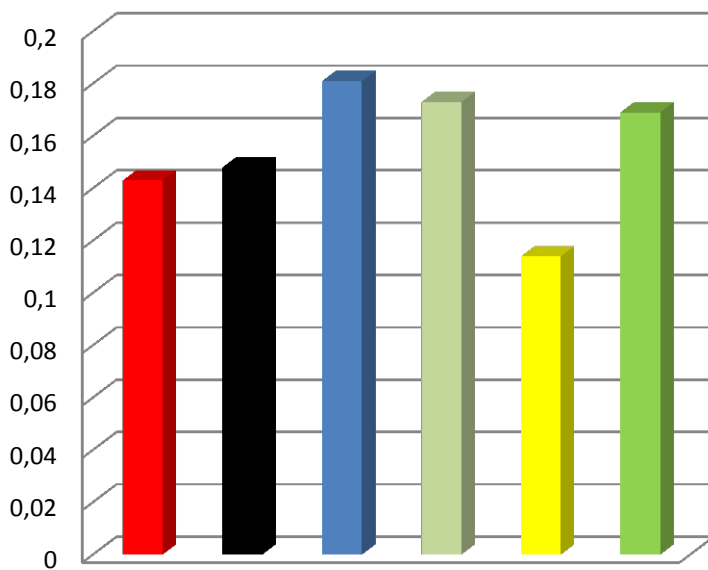
Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°39

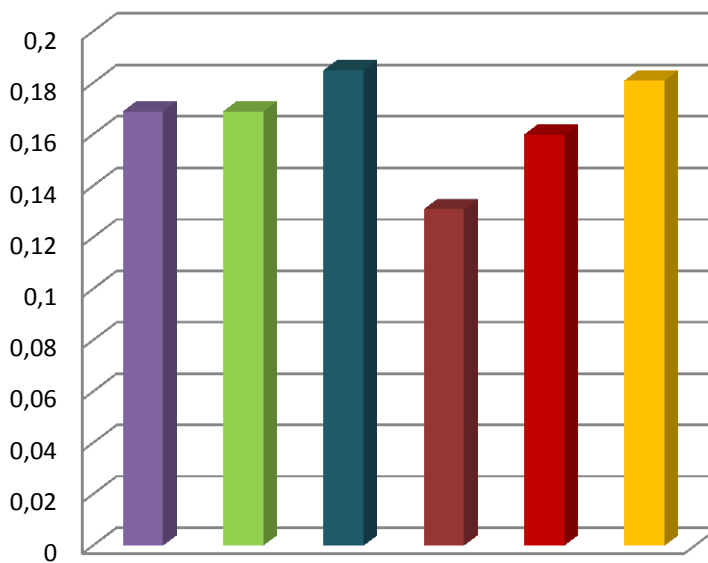


COMPETENCIAS GERENCIALES



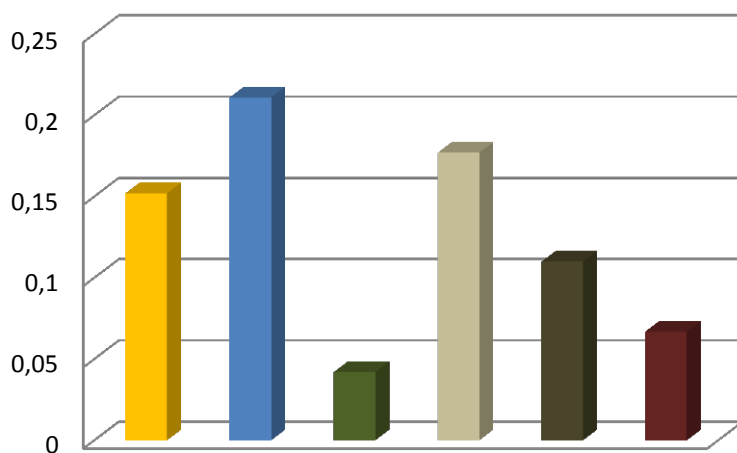
- 1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.
- 1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.
- 1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.
- 1.16. Maneja 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.

COMPETENCIAS GERENCIALES



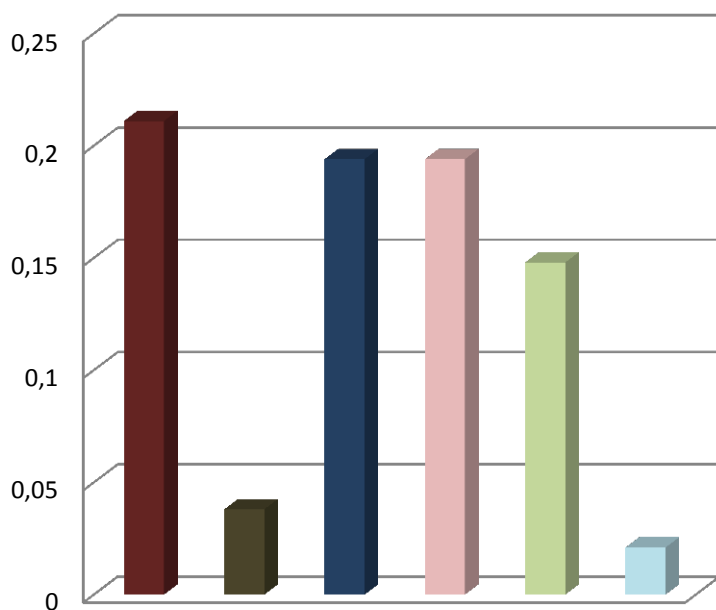
- 1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.
- 1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.
- 1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.
- 1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, 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.

COMPETENCIAS GERENCIALES



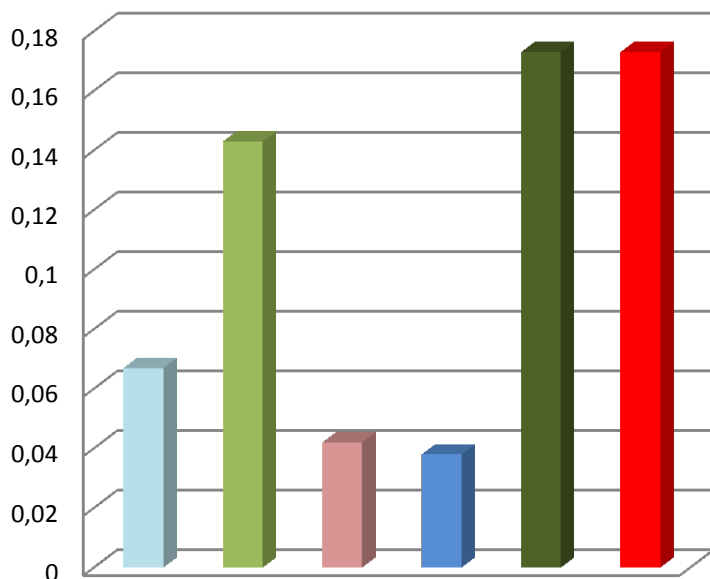
- 1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.
- 1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.
- 1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según 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.

COMPETENCIAS GERENCIALES



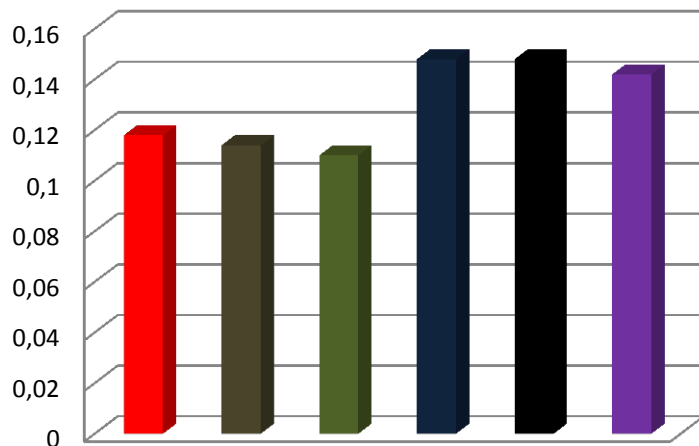
- 1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.
- 1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.
- 1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.
- 1.34. Propicia el cumplimiento 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.

COMPETENCIAS GERENCIALES



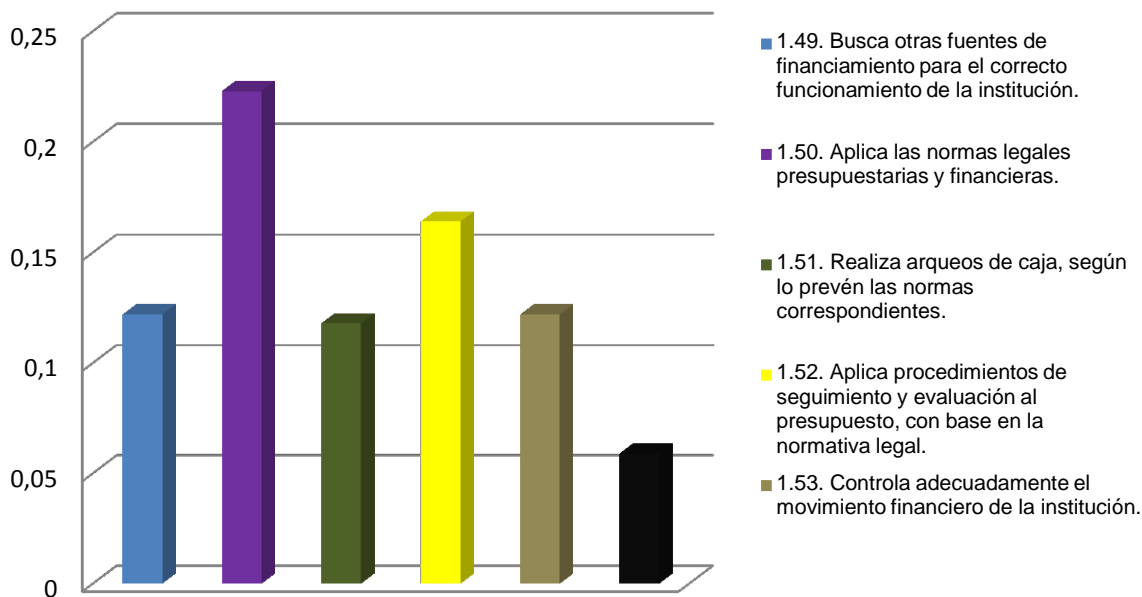
- 1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.
- 1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.
- 1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.
- 1.40. Establece objetivos 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.

COMPETENCIAS GERENCIALES

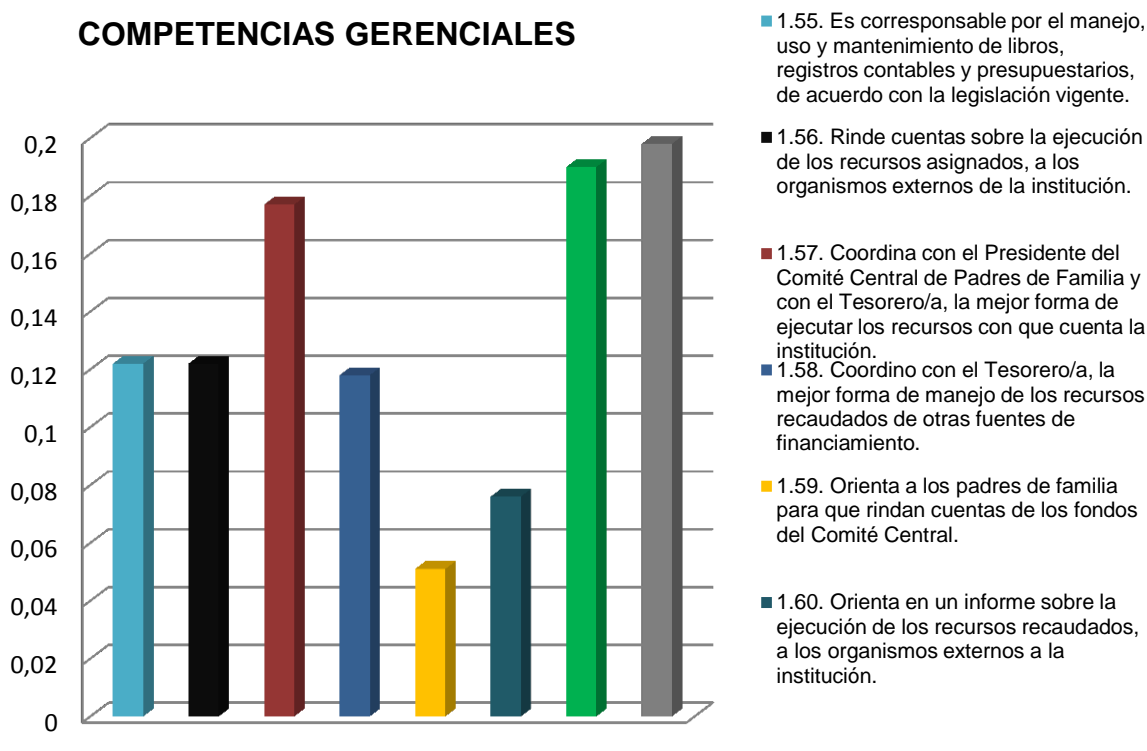


- 1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.
- 1.44. Promueve la investigación pedagógica.
- 1.45. Promueve la innovación pedagógica.
- 1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.
- 1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.
- 1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.

COMPETENCIAS GERENCIALES



COMPETENCIAS GERENCIALES



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

Los puntajes más bajos en esta opción son: Falta a su trabajo en extrema necesidad puntuación 0.059; Realiza las asambleas generales de profesores según disponen las reglas y normas respectivas puntaje 0.042 y Propicia el cumplimiento interno de la institución con un puntaje de 0.038, de lo que se puede determinar que en los directivos existe poco interés.

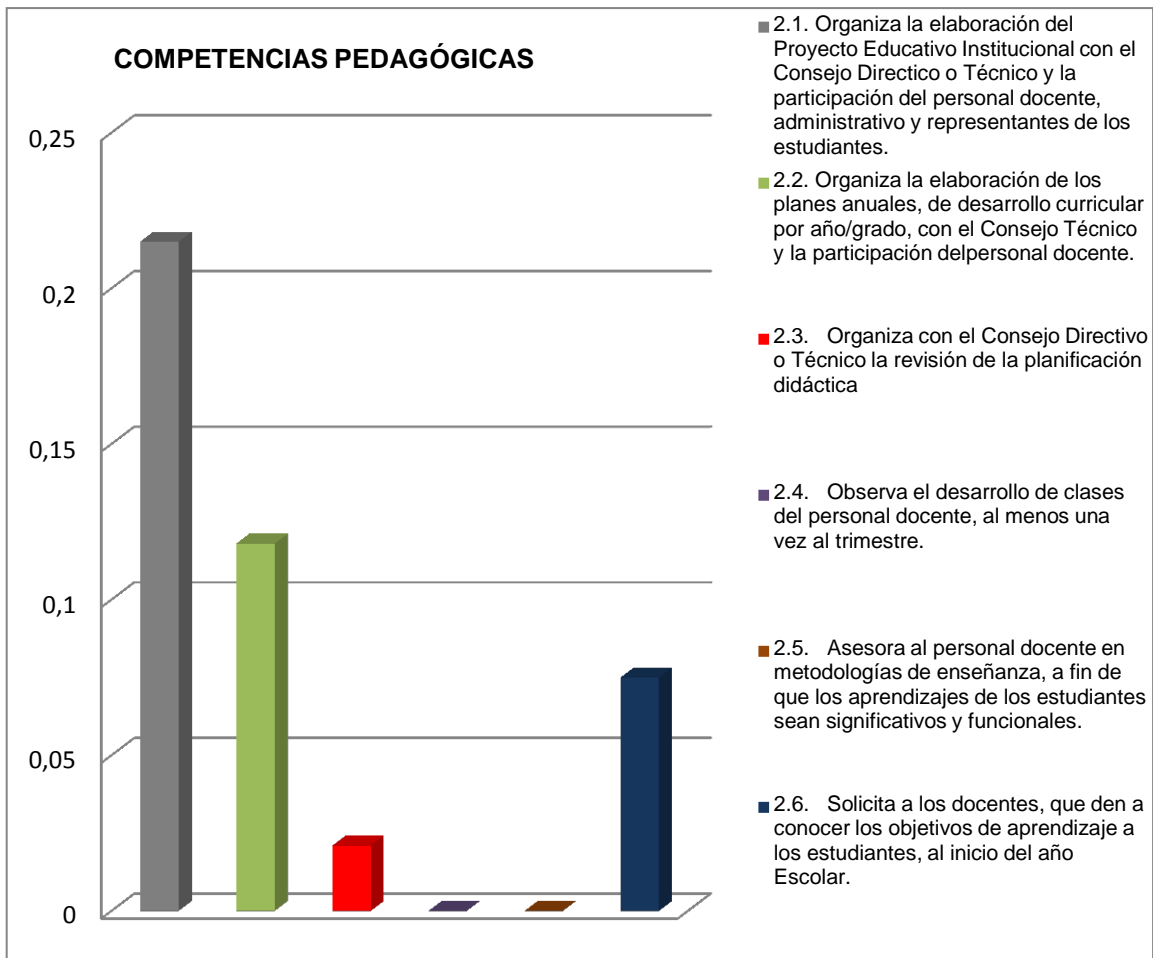
TABLA N°40. Competencias pedagógicas

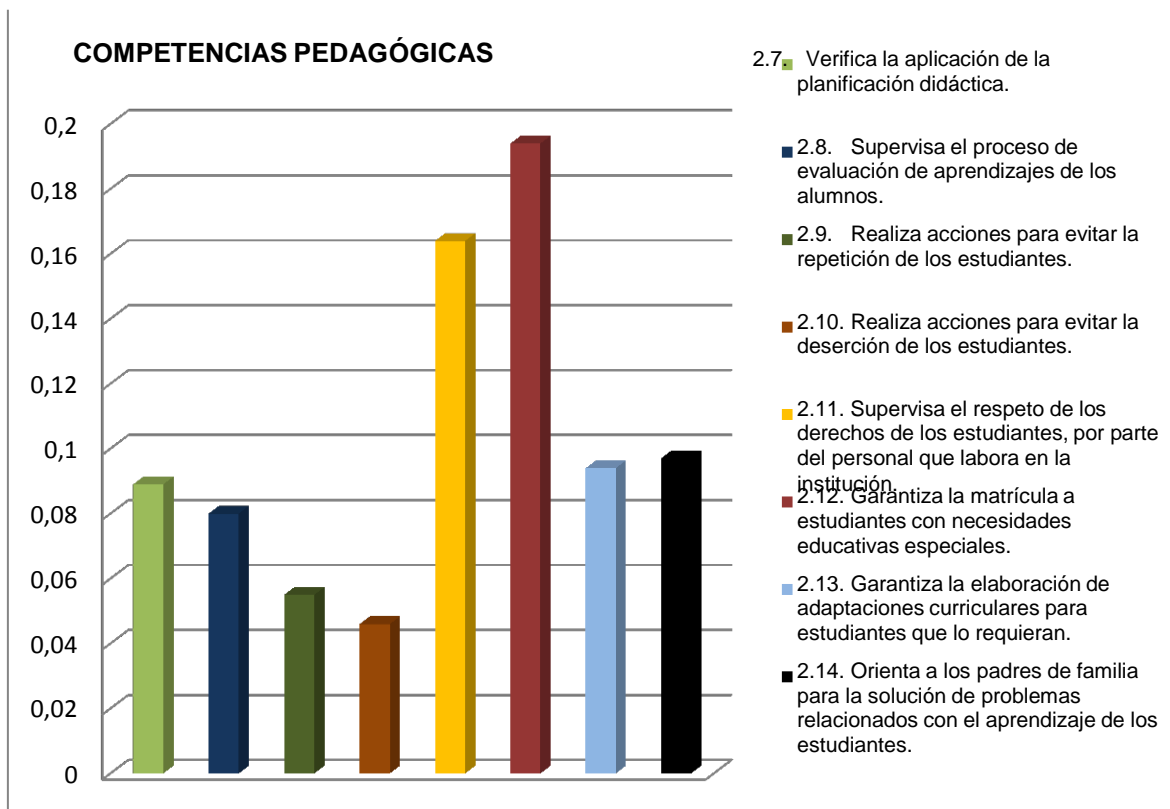
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	(14 cuestio- narios)	TOTAL	PROMEDIO	
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0.885	2.124	14	3.009	0.215	
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	0.236	0.708	0.708	0	14	1.652	0.118	
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0.295	0	0.000	0	14	0.295	0.021	
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0	14	0	0.000	
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	0	0	14	0.000	0.000	
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0.236	0.118	-	0.7008	14	1.055	0.075	
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0.177	0	1.062	0	14	1.239	0.089	
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0.177	0	0	0.944	14	1.121	0.080	
2.9. Realiza acciones para evitar la repetición de los estudiantes.	0	0.177	0.59	0	0	14	0.767	0.055	
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0.177	0.472	0	0	14	0.649	0.046	
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0.177	0	1.416	0.708	14	2.301	0.164	
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0.236	1.062	1.416	14	2.714	0.194	
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0.354	0.531	1.18	14	2.065	0.148	
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0.295	0.354	0	0.708	14	1.357	0.097	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	18.224	1.302	2.094

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°40





Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

En lo referente a esta pregunta los puntajes más bajos son: Observa el desarrollo de clases del personal docente al menos una vez en el trimestre puntaje 0.00; Asesora al personal docente en procedimientos metodológicos puntaje 0.00, según los datos obtenidos se puede concluir diciendo que los directivos no velan por el cumplimiento de las obligaciones de los docentes. Para llevar adelante un cambio positivo en la convivencia escolar, en contextos escolares vulnerables, debe haber un cambio en las concepciones existentes de los equipos docentes, directivo, de aula y asistentes de la educación, como también en los estudiantes de la escuela. El equipo directivo tiene en esto una gran responsabilidad. Es la dirección de la escuela, la principal responsable de generar y facilitar los cambios, si esto no ocurre, los intentos de mejoramiento se pueden diluir con el paso del tiempo y no facilitar la instalación de una cultura institucional propicia para el aprendizaje.

Las habilidades y competencias que posean docentes directivos y de aula, para mejorar la calidad educativa es fundamental. El docente, independiente de su rol específico en la escuela, no debe presentarse como un simple mediador entre el contenido y sus estudiantes, sino que es quien brinda una serie de elementos, y recursos personales y sociales, que permiten al otro desarrollarse adecuadamente en un contexto que le brinda confianza y apoyo para su desarrollo personal.

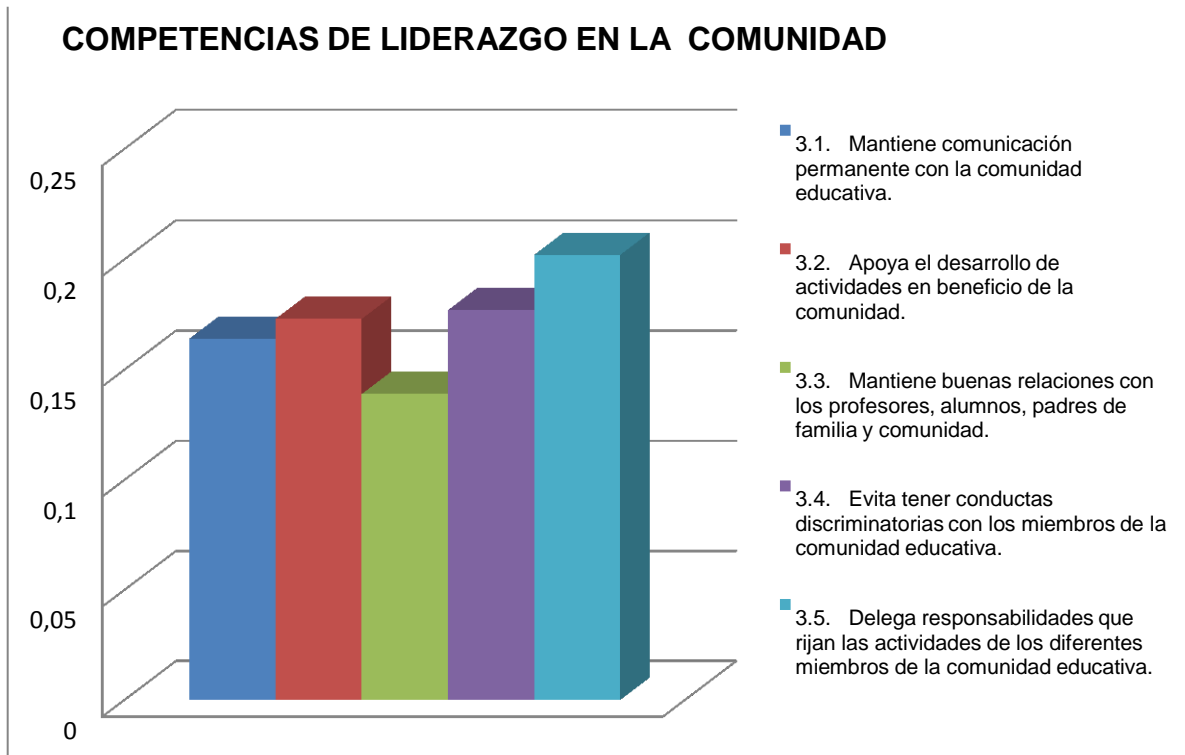
TABLA N°41. Competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	(14 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO	
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0.059	0.59	0.708	0.944	14	2.301	0.164	
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0.118	0.118	0.531	1.652	14	2.419	0.173	
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0.059	0.944	0.708	0.236	14	1.947	0.139	
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0.118	2.124	0.236	14	2.478	0.177	
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	1.416	1.416	14	2.832	0.202	
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0.177	0.472	0.531	1.652	14	2.832	0.202	
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0.236	0.472	0.531	0.708	14	1.947	0.139	
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0.059	0.708	0.708	0	14	1.475	0.105	
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0.059	0.472	0.885	0	14	1.416	0.101	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	19.647	1.403	1.298
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								12.392	

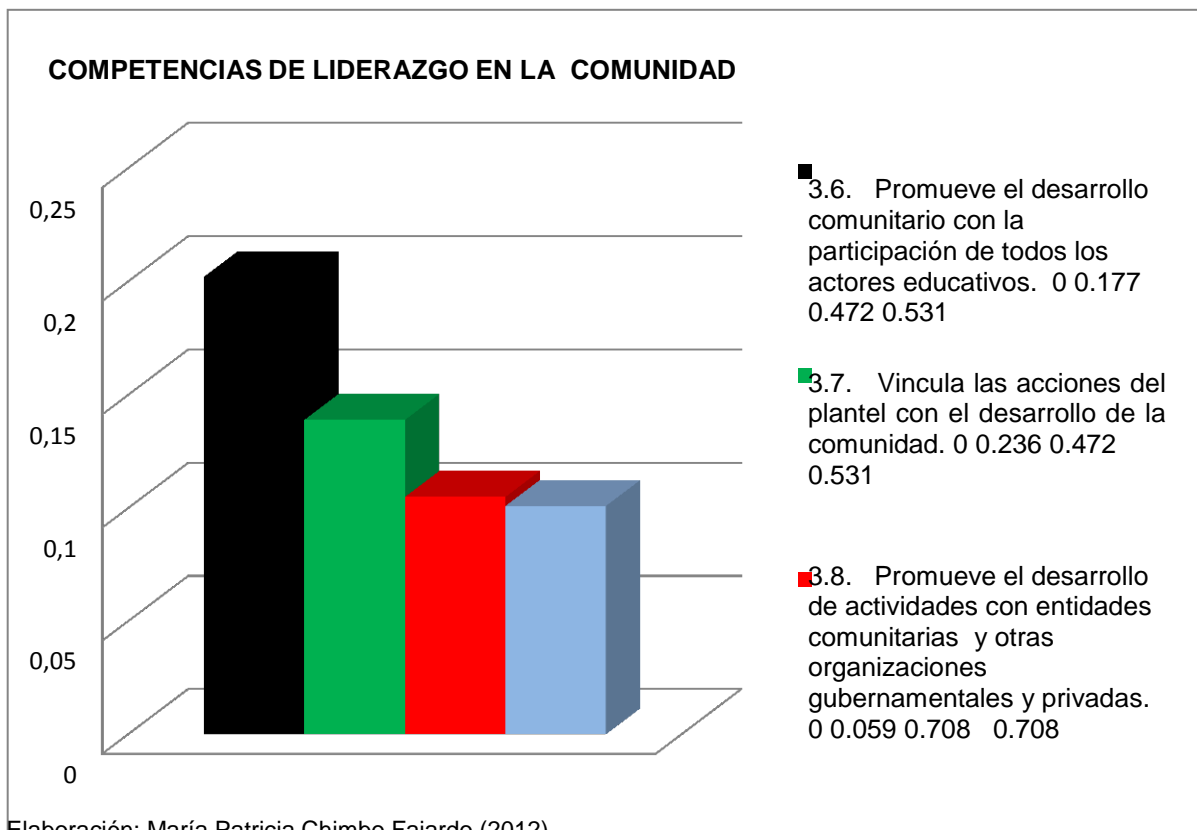
Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°41



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

En lo que se refiere a este punto el más bajo puntaje están: promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas con un puntaje de 0.101, promueve el

desarrollo de actividades con entidades gubernamentales y privadas cuyo puntaje es de 0.105; finalmente se podría decir que los directivos no buscan apoyo para sacar adelante a la institución por lo que no existe un crecimiento a nivel académico y profesional en el mismo.

- RESUMEN: **INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TECNICO**

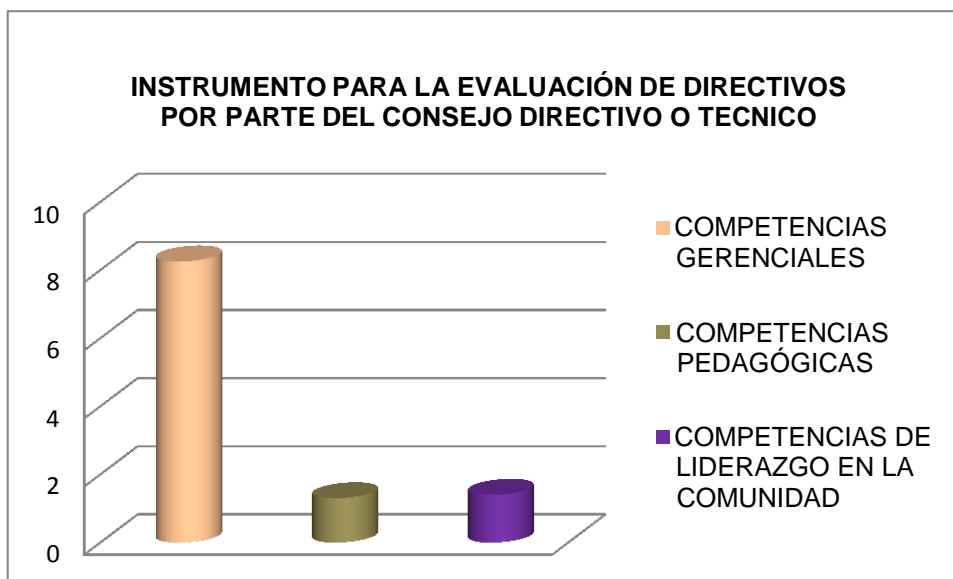
TABLA N°42

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TECNICO	VALORACIÓN PROMEDIO
COMPETENCIAS GERENCIALES	8.251
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	1.302
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	1.403
TOTAL	10.956

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRÁFICO N°42



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

En los instrumento para la evaluación de los directivos por parte del consejo directivo o técnico los puntos más bajos están en relación con: las competencias pedagógicas 1.302 y competencias de liderazgo en la comunidad 1.403, puedo concluir diciendo que los directivos para alcanzar la calidad educativa deben mejorar las competencias pedagógicas y las de liderazgo en la comunidad.

• INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

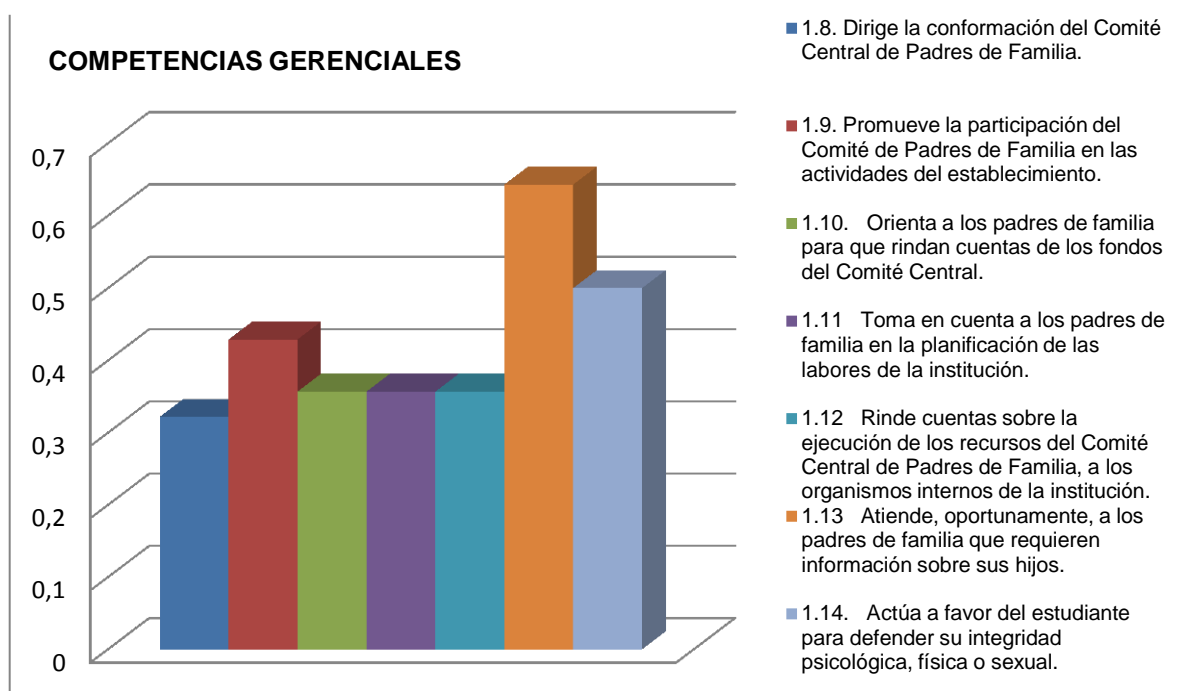
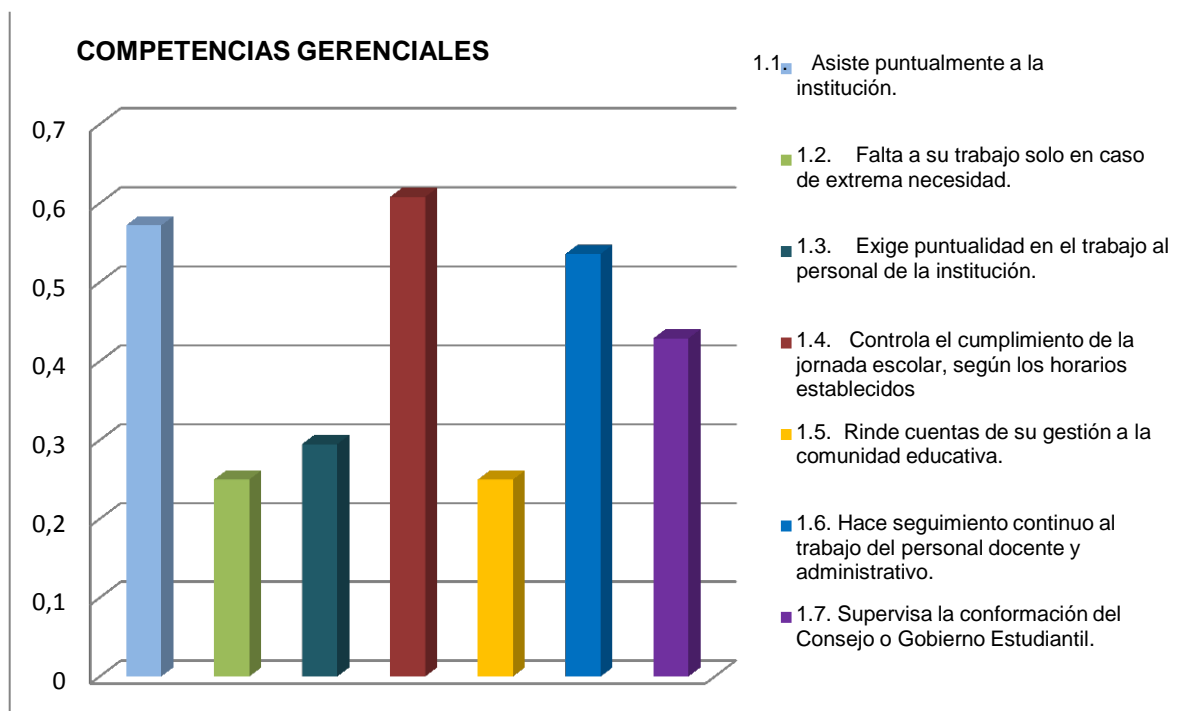
TABLA N°43. Competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	1	2	VALORACIÓN			TOTAL (5 cuestionarios)	VALORACIÓN		
			3	4	5		TOTAL	PROMEDIO	
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0.357	1.072	1.430	5	2.859	0.572	
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0.358	0.357	0.536	0.000	5	1.251	0.250	
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	1.072	1.430	5	2.502	0.295	
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0.357	0.536	2.145	5	3.038	0.608	
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0.179	0.357	0	0.715	5	1.251	0.250	
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0.357	1.608	0.715	5	2.68	0.536	
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0.357	1.072	0.715	5	2.144	0.429	
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0.179	0.357	1.072	0.000	5	1.608	0.322	
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0.714	0	1.430	5	2.144	0.429	
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0.714	1.072	0.000	5	1.786	0.357	
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0.179	0.357	0.536	0.715	5	1.787	0.357	
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	0.714	1.072	0.000	5	1.786	0.357	
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	1.072	2.145	5	3.217	0.643	
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	1.072	1.430	5	2.502	0.500	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	30.555	5.906	5.927

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°43



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

Existen varios puntajes bajos que son: Falta a su trabajo en casos de extrema necesidad 0.250; Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa 0.250, Rinde cuenta de su gestión a la comunidad cuyo puntaje es de 0.250; Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución cuyo puntaje es de 0.295, es decir los directivos deberían preocuparse más por el papel que deben cumplir tanto los docentes como los alumnos.

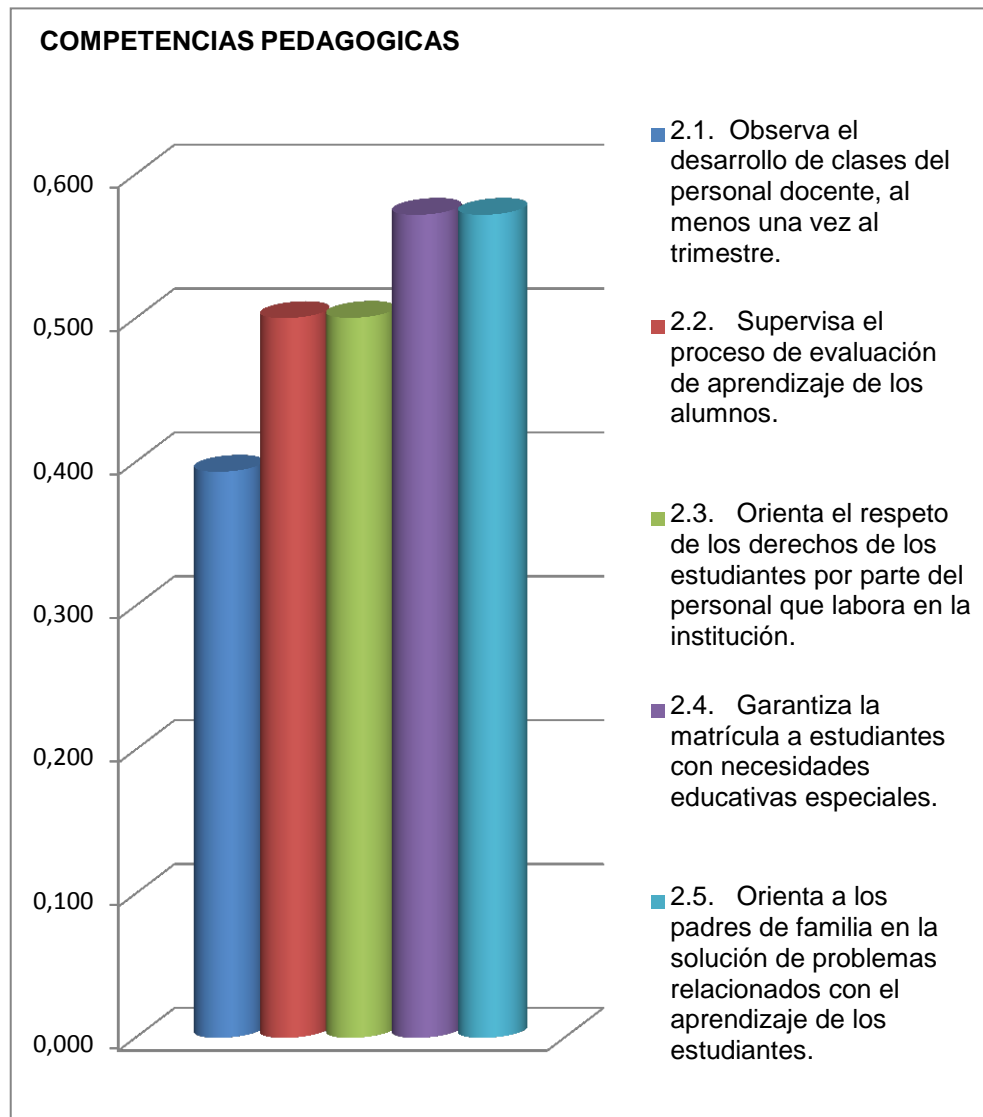
TABLA N°44. Competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0.537	0	0	1.430	5	1.967	0.393
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	1.071	0	1.430	5	2.501	0.500
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0.179	0	1.608	0.715	5	2.502	0.500
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	2.860	5	2.86	0.572
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0.179	0	0.536	2.145	5	2.860	0.572
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12.690	2.538

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°44



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

En este punto lo más bajo es observa el desarrollo de clases del personal docente al menos una vez por trimestre cuyo puntaje es de 0.393, lo que demuestra la falta de interés de los directivos por las actividades de los docentes en las aulas, para de esta manera contribuir a mejorar la educación.

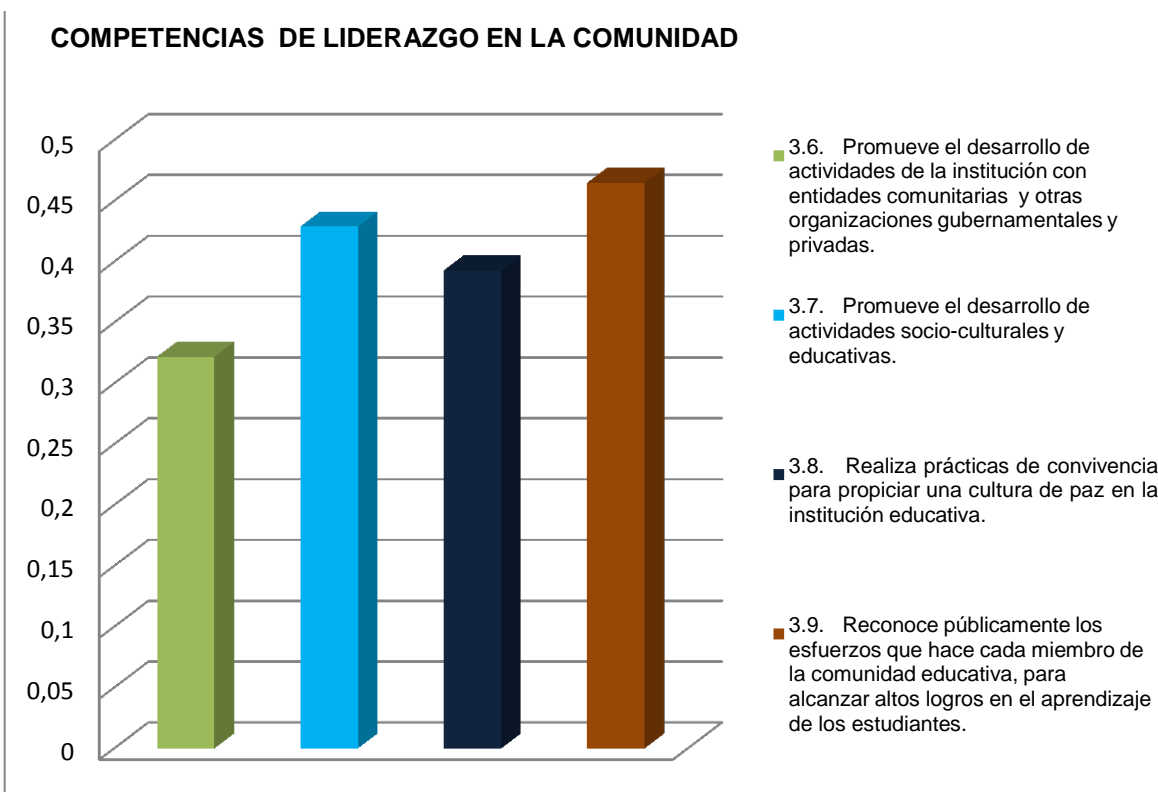
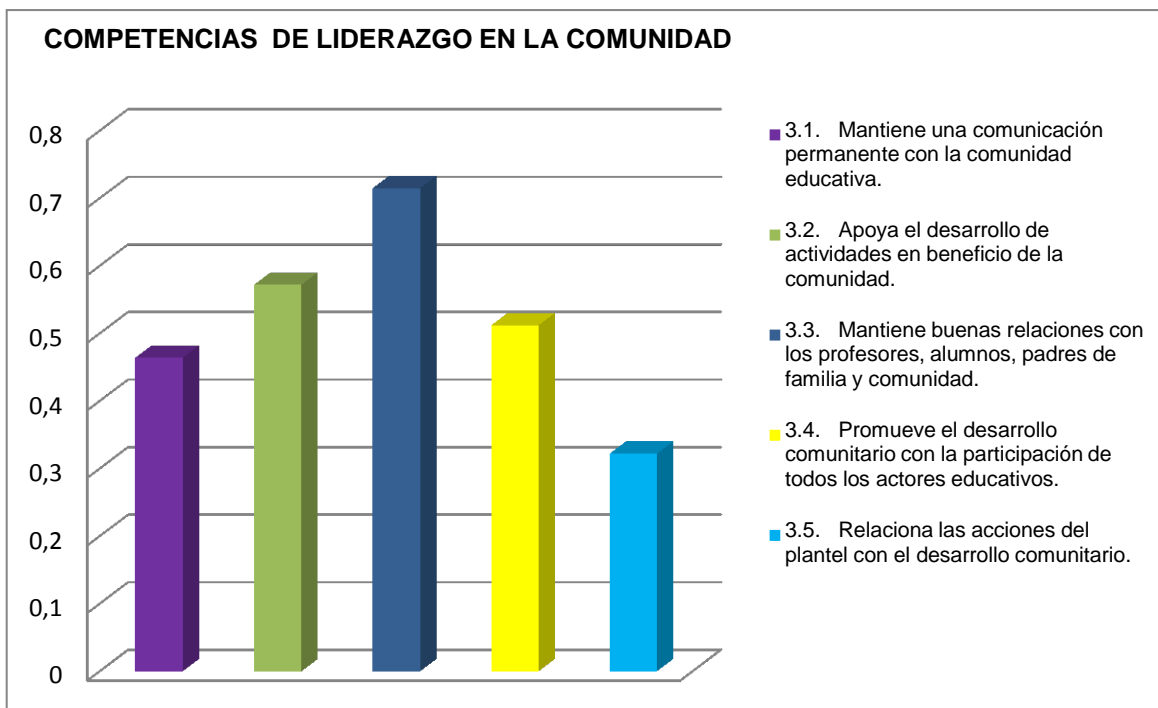
TABLA N°45. Competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (5 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	1.071	0.536	0.715	5	2.322	0.464
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	2.144	0.715	5	2.859	0.572
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	3.575	5	3.575	0.715
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0.357	1.072	1.430	5	2.859	0.572
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0.358	0.714	0.536	0.000	5	1.608	0.322
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0.537	0.357	0	0.715	5	1.609	0.322
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0.179	0.714	0.536	0.715	5	2.144	0.429
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0.179	0.357	0	1.430	5	1.966	0.393
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	1.608	0.715	5	2.323	0.465
TOTAL	---	---	---	---	---	---	21.265	4.253
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								13.448

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°45



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

En lo que se refiere a este punto los puntajes bajos son: Promueve el desarrollo de actividades 0.322; relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario 0.322; Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa con un puntaje de 0.393, es decir las autoridades no ayudan a involucrar a la institución con la comunidad. La realidad de nuestra sociedad está obligando al sector educativo a vivir un proceso de cambio que nos obliga a realizar los ajustes pertinentes para estar en condiciones de superar los retos que le impone el ritmo de vida actual en nuestra sociedad cambiante en esta época de superación tan vertiginosa que nos ha tocado en suerte vivir.

Nuestro sistema educativo se encuentra dentro de un proceso de cambio continuo tratando de superar su propio rezago dentro de la sociedad mexicana, sin embargo no es mediante decretos, leyes y reglamentos que vamos a estar en condiciones de obtener los cambios que la sociedad está demandando en los resultados de nuestro sistema de educación a nivel nacional. Un cambio radical en el proceso de enseñanza para nuestros alumnos en las aulas escolares se deberá generar a nivel precisamente de los salones de clase y con nuestros educandos.

Nuestra sociedad se encuentra dentro de un proceso encaminado a obtener calidad como resultado de nuestras acciones, desde lo más insignificante hasta en los procesos más complejos, esta búsqueda de la calidad genera un sentimiento de responsabilidad que obliga a la sociedad a exigir un resultado de calidad de manera continua.

Resumen: INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

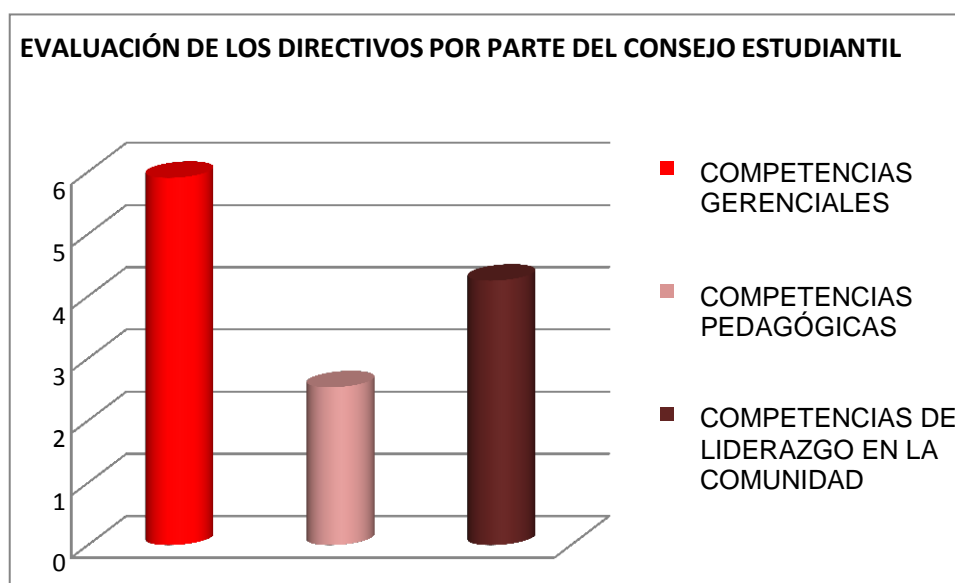
TABLA N°46

COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN PROMEDIO
COMPETENCIAS GERENCIALES	5.906
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	2.538
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	4.253
TOTAL	12.697

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRÁFICO N°46



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

Con respecto al instrumento para la evaluación de los directivos por parte del consejo estudiantil los puntajes más bajos son las competencias pedagógicas con un puntaje de 2.538, los directivos deben trabajar en estas competencias para de esta manera alcanzar la calidad de la educación.

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ DE PADRES DE FAMILIA

TABLA N°47. Competencias gerenciales

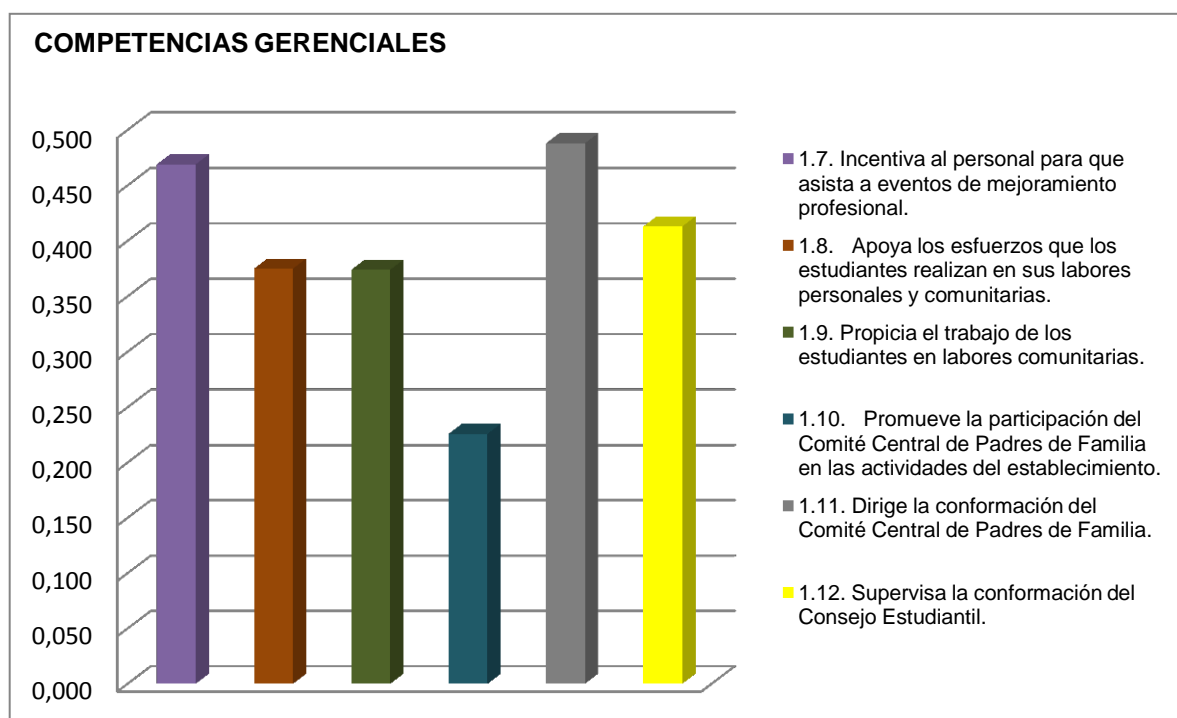
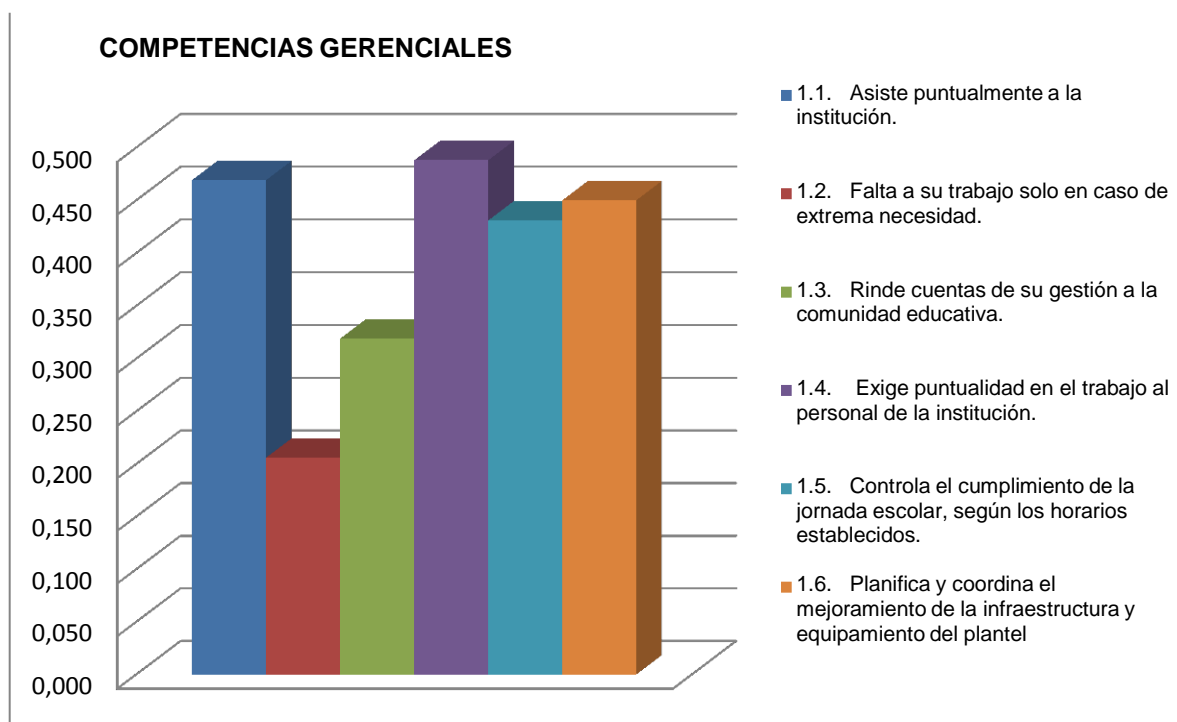
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (7 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	1.176	2.108	7	3.284	0.469
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0.66	0	0.784	0.000	7	1.444	0.206
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	1.315	0.392	0.527	7	2.234	0.319
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0.784	2.635	7	3.419	0.488
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	1.96	1.054	7	3.014	0.431
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	1.568	1.581	7	3.149	0.450
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	1.176	2.108	7	3.284	0.469
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0.789	0.784	1.054	7	2.627	0.375
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0.526	1.568	0.527	7	2.621	0.374
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0.264	1.315	0	0.000	7	1.579	0.226
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0.784	2.635	7	3.419	0.488
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0.526	0.784	1.581	7	2.891	0.413
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0.526	1.96	0.000	7	2.486	0.355
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0.789	1.568	0.000	7	2.357	0.337
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	0.526	0	2.635	7	3.161	0.452
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0.526	0	2.635	7	3.161	0.452
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	1.176	2.108	7	3.284	0.469

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)			VALORACIÓN			TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						(7 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0.784	2.635	7	3.419	0.488
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0.392	3.162	7	3.554	0.508
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0.526	0.784	1.581	7	2.891	0.413
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0.263	0.784	2.108	7	3.155	0.451
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0.263	1.176	1.581	7	3.020	0.431
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0.784	2.635	7	3.419	0.488
TOTAL	---	---	---	---	---	---	66.872	9.553

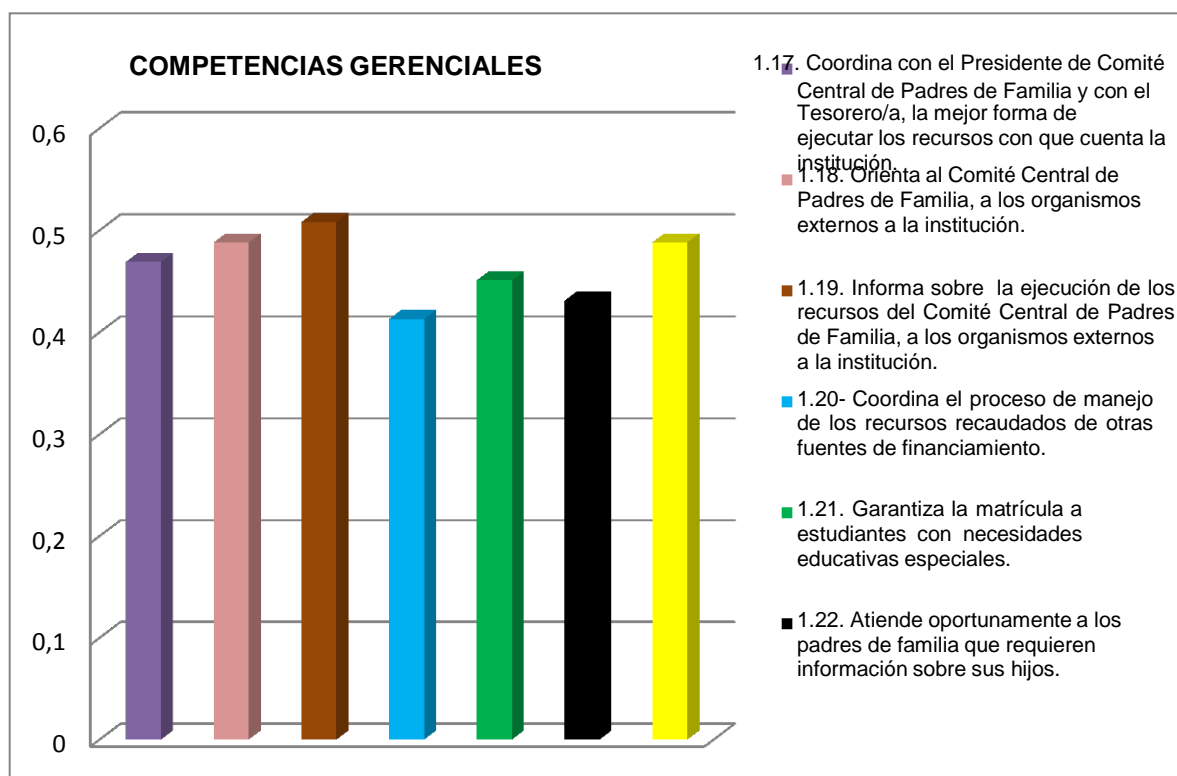
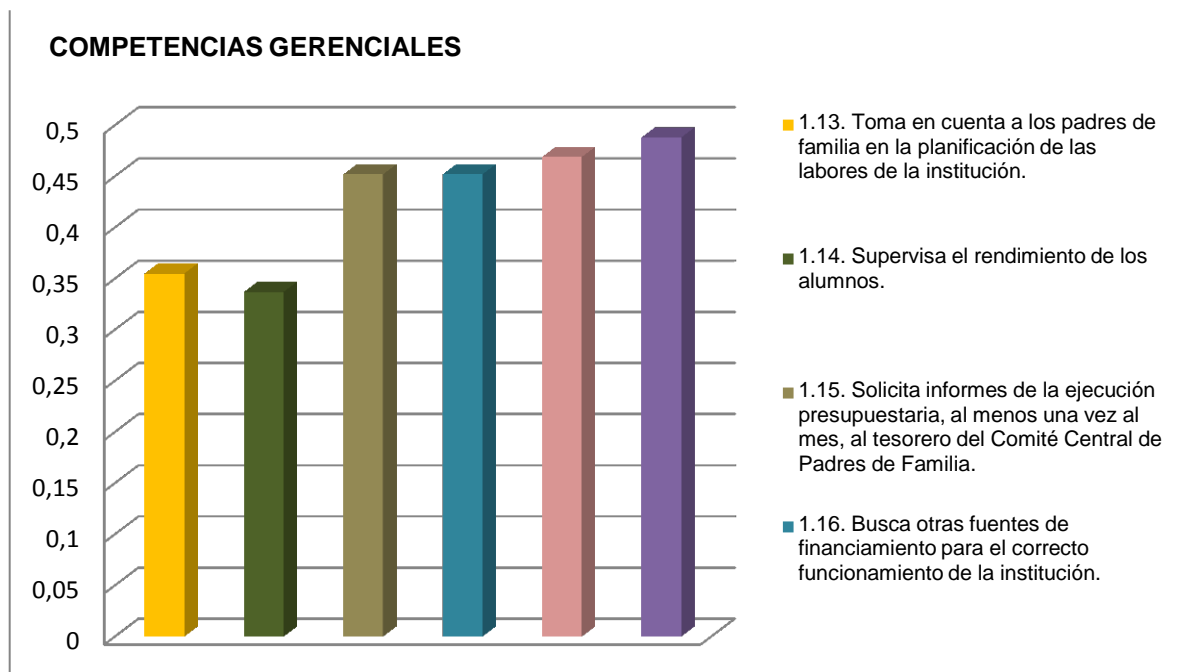
Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°47



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

Los puntajes más bajos son: falta a su trabajo en casos de necesidad extrema 0.206; promueve la participación del Comité Central de padres de familia en las actividades de la institución 0.226; los directivos tampoco involucran a los padres de familia en las actividades de la institución.

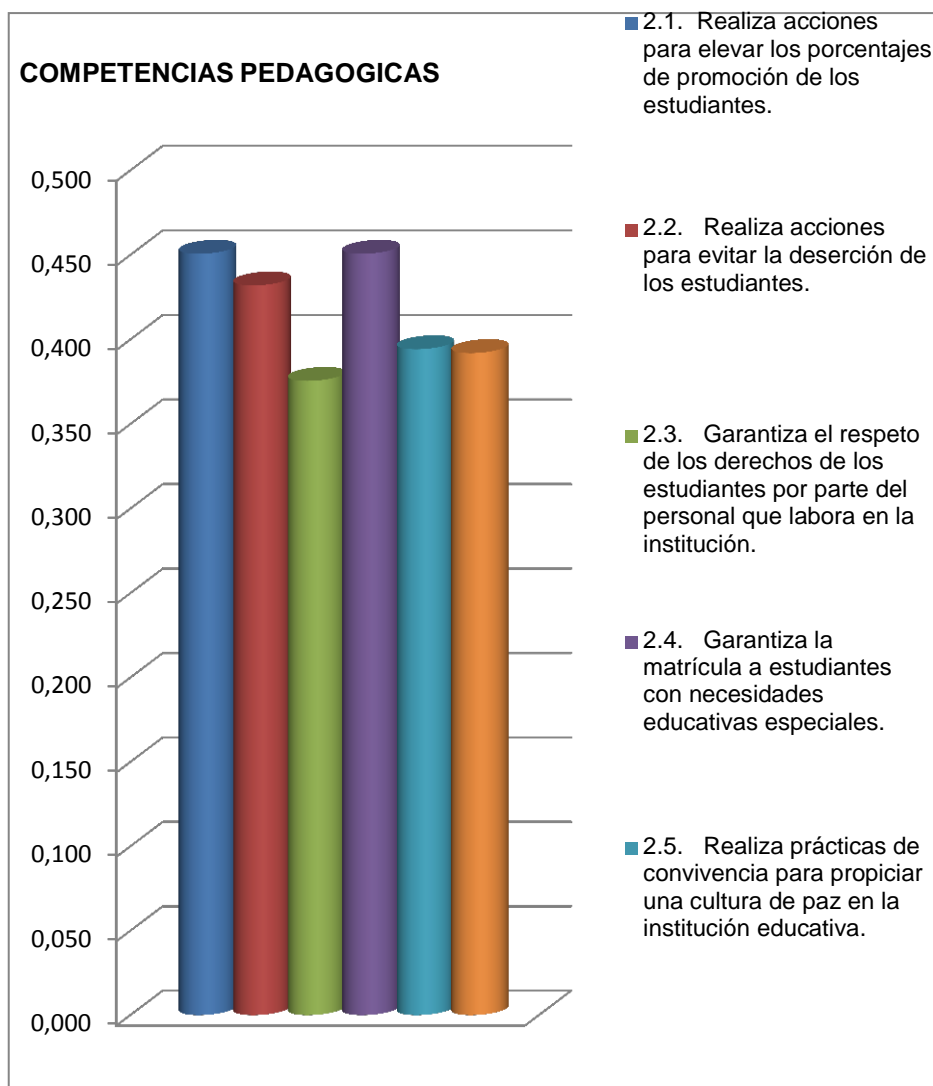
TABLA N°48. Competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	1	2	VALORACIÓN			TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
			3	4	5	(7 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0.263	0.784	2.108	7	3.155	0.451
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0.132	0	0.784	2.108	7	3.024	0.432
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0.264	0	0.784	1.581	7	2.629	0.376
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0.263	0.784	2.108	7	3.155	0.451
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0.132	0.263	0.784	1.581	7	2.760	0.394
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	2.744	0.000	7	2.744	0.392
TOTAL	---	---	---	---	---	---	17.467	2.495

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°48



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

En lo referente a esta pregunta podría indicar que los puntos promedio más bajo están en: Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución con un puntaje de 0.376; Reconocen públicamente los esfuerzos que hacen cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiante cuyo puntaje es de 0.392 y realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa con 0.394, es decir los directivos no motivan a sus docentes por lo que no hay un buen nivel de comunicación y comprensión entre directivos y docentes.

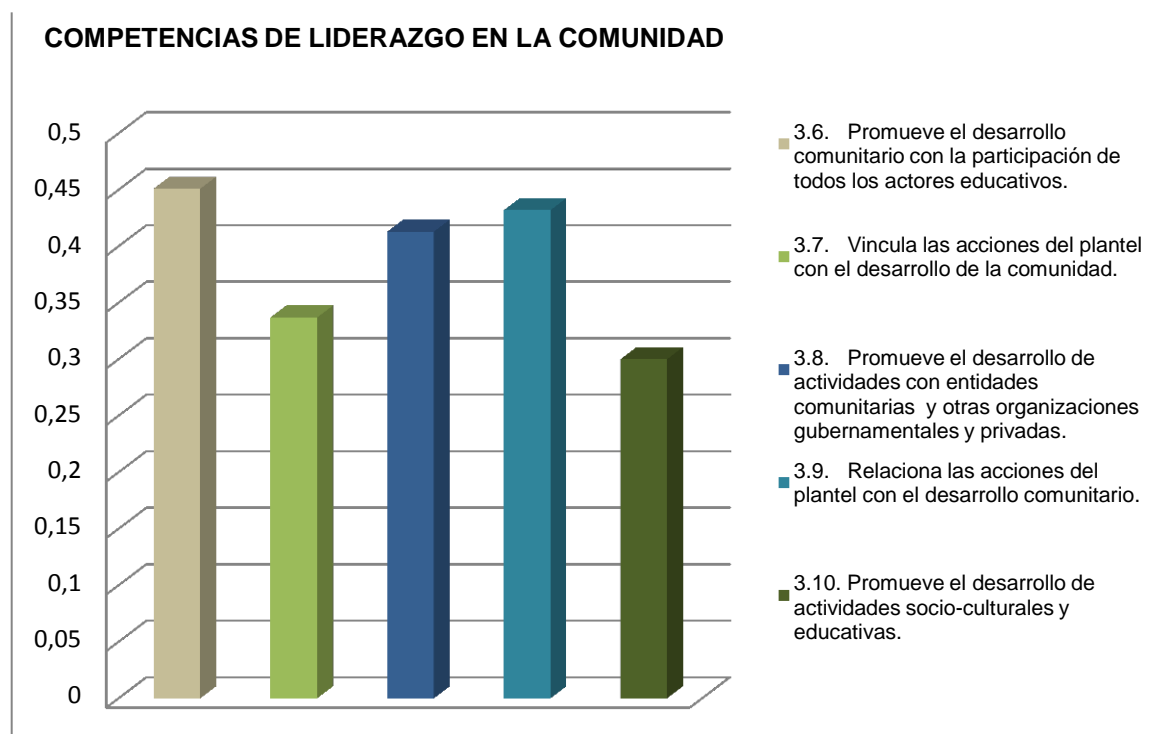
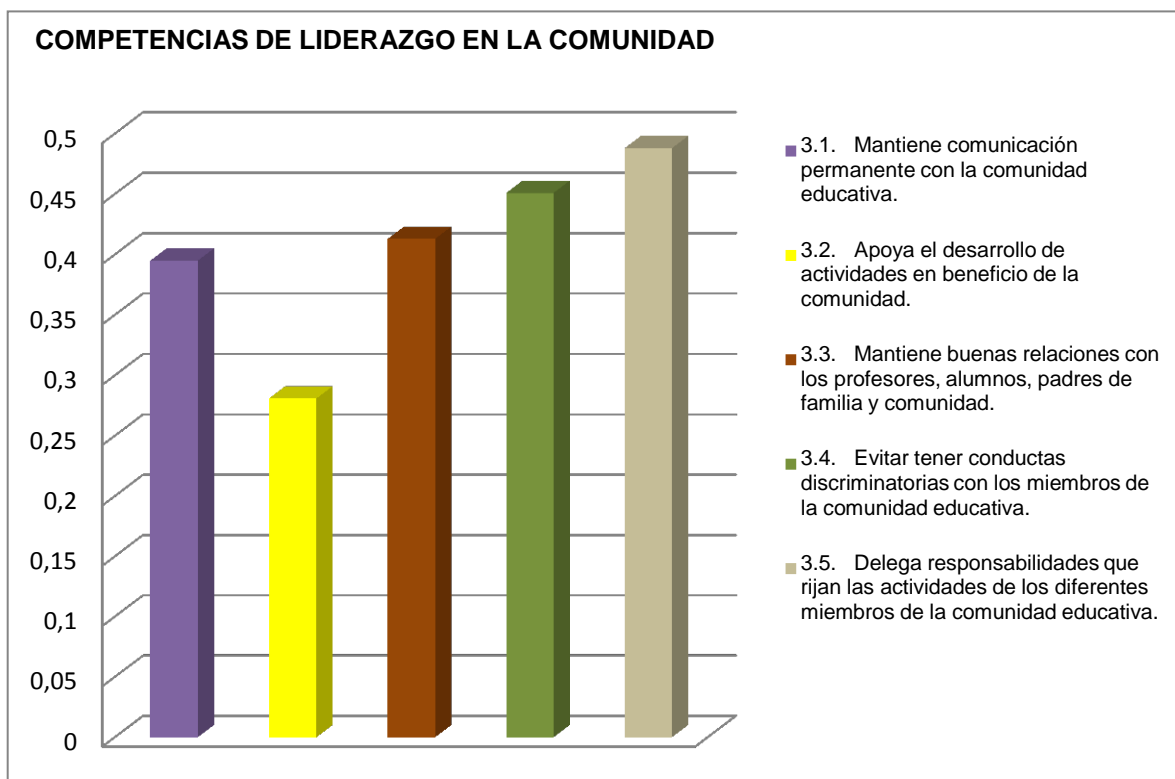
TABLA N°49. Competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5	(7 cuestionarios)		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0.264	0	0.392	2.108	7	2.764	0.395
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0.264	0.526	1.176	0.000	7	1.966	0.281
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0.526	0.784	1.581	7	2.891	0.413
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0.263	0.784	2.108	7	3.155	0.451
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0.784	2.635	7	3.419	0.488
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0.263	0.784	2.108	7	3.155	0.451
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0.789	1.568	0.000	7	2.357	0.337
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0.132	0	1.176	1.581	7	2.889	0.413
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0.132	0	0.784	2.108	7	3.024	0.432
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	1.315	0.784	0.000	7	2.099	0.300
TOTAL	---	---	---	---	---	---	27.719	3.960
				PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS				12.409

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°49



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

Los puntajes más bajos están en relación con: el Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio a la comunidad con un puntaje de 0.281, promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas cuyo puntaje es de 0.300; vincula las

acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad con un puntaje de 0.337; por lo que se concluye que falta que el rector se involucre en la interacción de la institución y la comunidad.

Resumen: Instrumento para la evaluación del director o rector por parte del comité de padres de familia

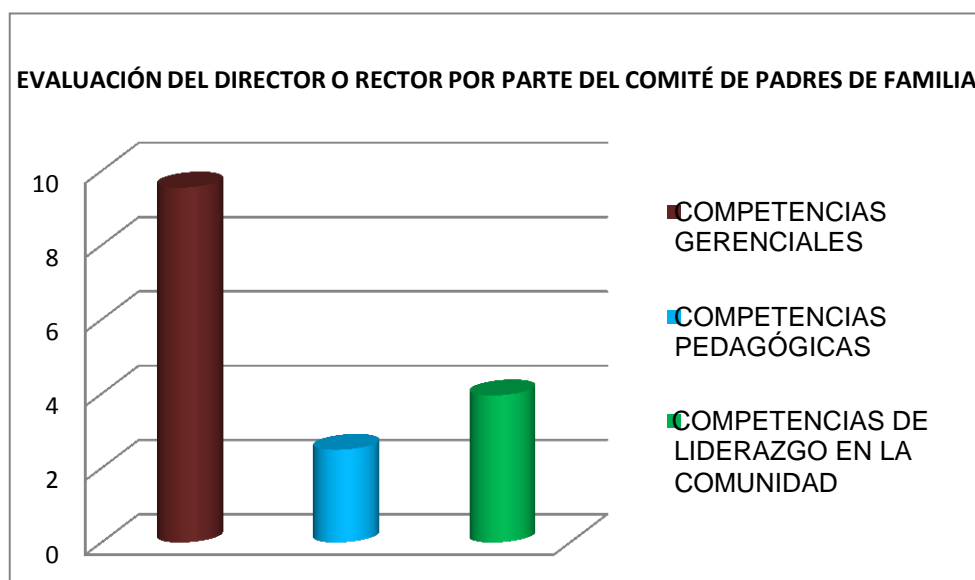
TABLA N°50

EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ DE PADRES DE FAMILIA	VALORACIÓN PROMEDIO
COMPETENCIAS GERENCIALES	9.553
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	2.495
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	3.96
TOTAL	16.008

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRÁFICO N°50



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

En lo referente al instrumento para la evaluación del director o rector por parte del comité de padres de familia, las competencias pedagógicas reflejan el puntaje más bajo de 2.495, los directivos deberían tomar en cartas en el asunto debido a que este es un punto de vital importancia para mejorar la calidad de la educación.

• INSTRUMENTO PARA LA EVALUACION DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR

TABLA N°51. Competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	1	2	VALORACIÓN			TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
			3	4	5	(1 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0.167	1	0.167	0.167
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0.112	0	0	1	0.112	0.112
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0.112	0	0	1	0.112	0.112
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0.112	0	0	1	0.112	0.112
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0.112	0	0	1	0.112	0.112
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0.112	0	0	1	0.112	0.112
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167

						TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)			VALORACIÓN			(1 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
labores personales y comunitarias.								
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
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	0.167	0	1	0.167	0.167
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	0	1	0	0.000
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167

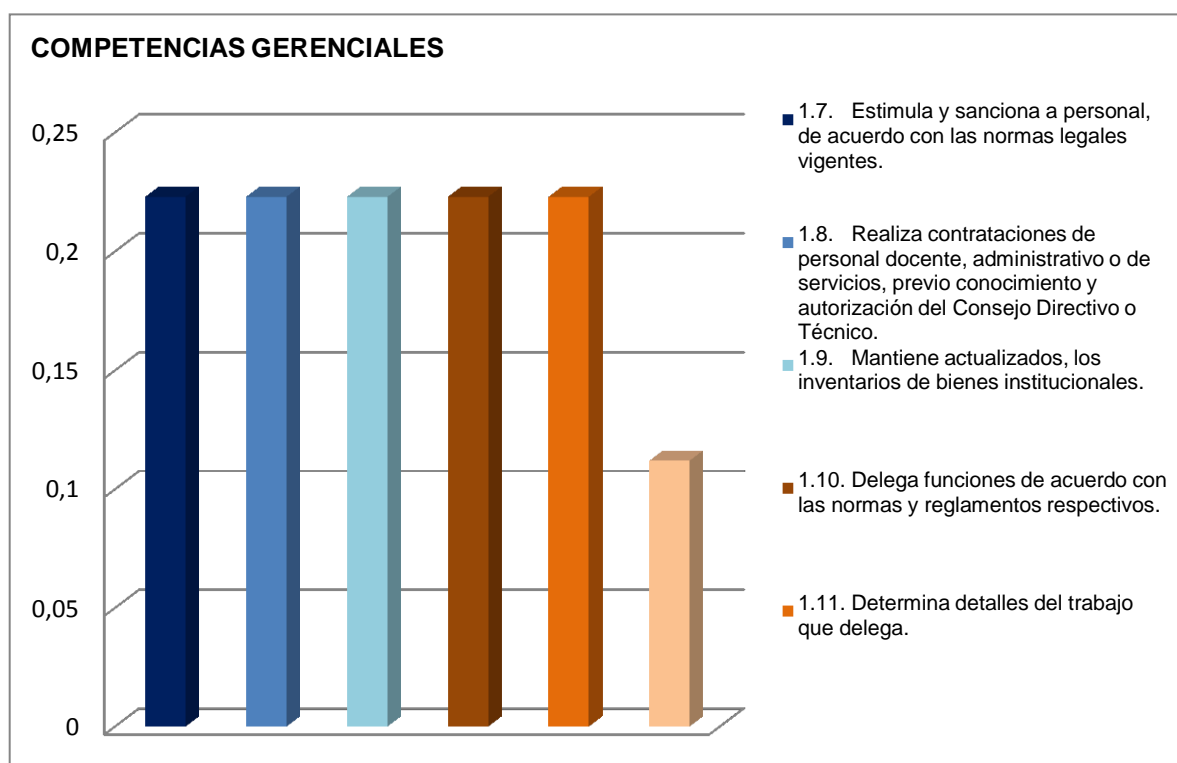
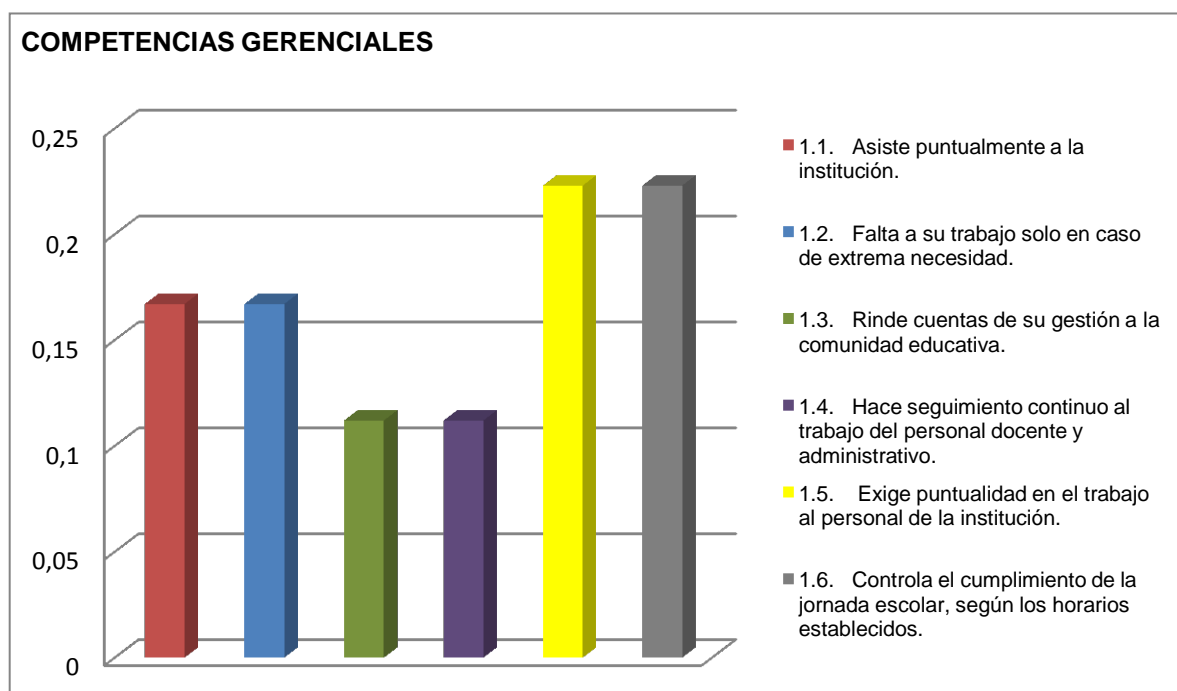
						TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)			VALORACIÓN			(1 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0.112	0	0	1	0.112	0.112
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0.112	0	0	1	0.112	0.112
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0.112	0	0	1	0.112	0.112
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0.112	0	0	1	0.112	0.112
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
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	0.223	1	0.223	0.223
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223

						TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)			VALORACIÓN			(1 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
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.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
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	0.167	0	1	0.167	0.167
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11.425	11.425

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

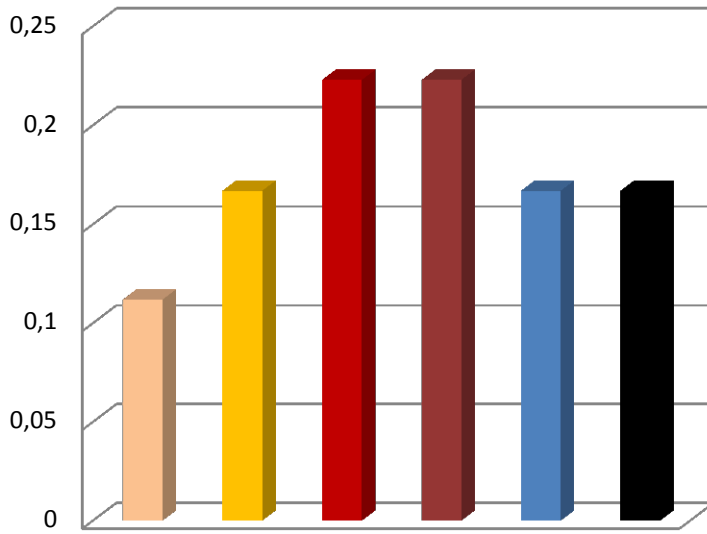
Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°51



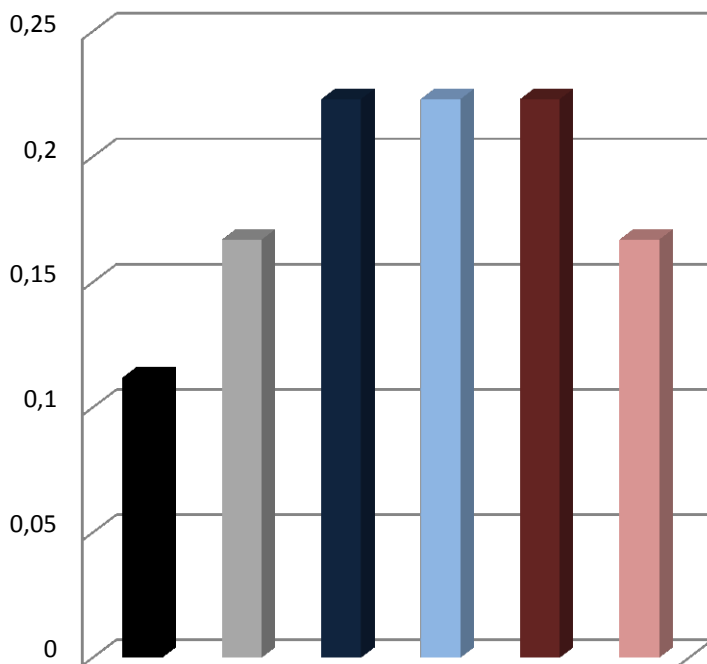
Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

COMPETENCIAS GERENCIALES



- 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.

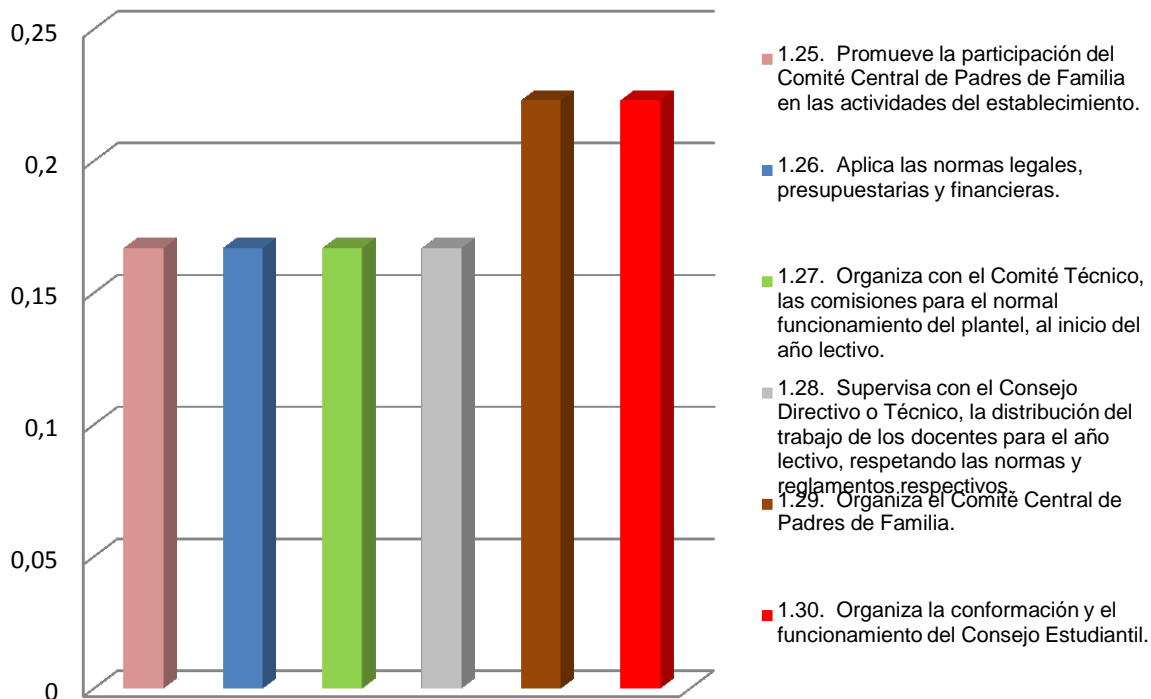
COMPETENCIAS GERENCIALES



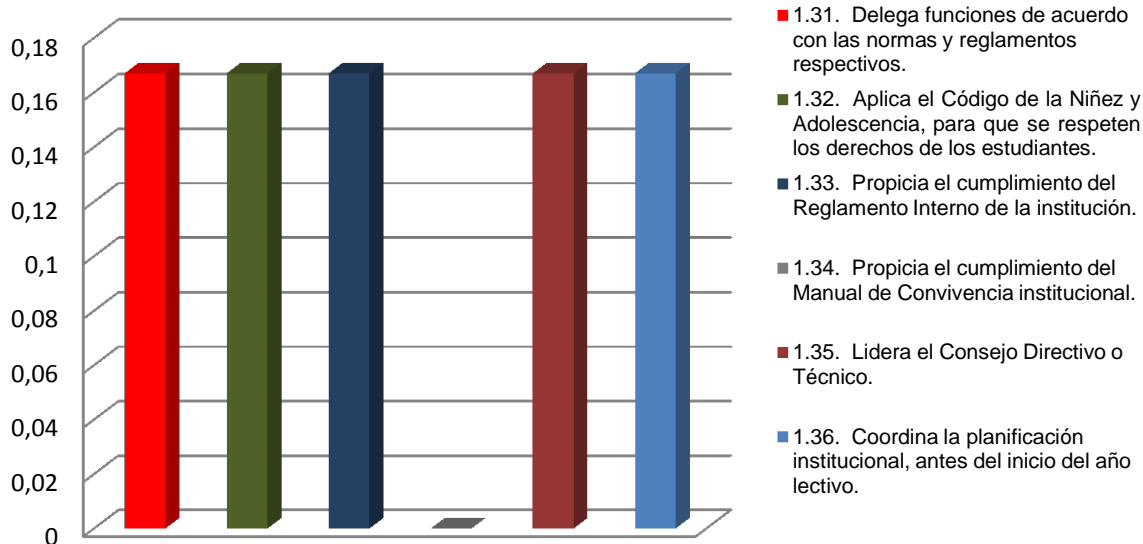
- 1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.
- 1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.
- 1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.
- 1.22. Entrega periódicamente a la 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.

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

COMPETENCIAS GERENCIALES

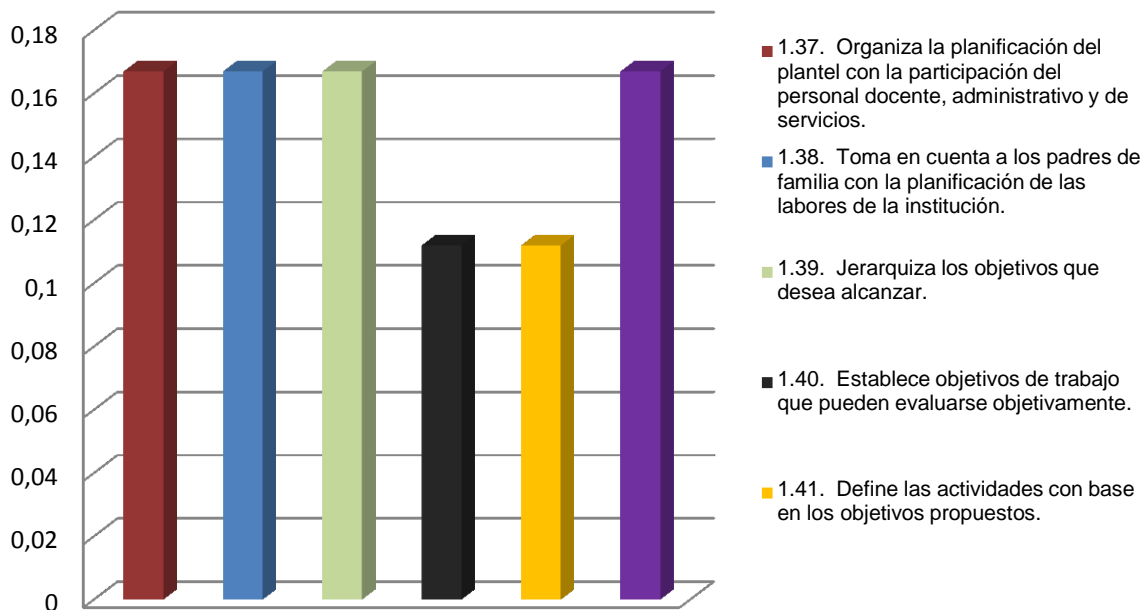


COMPETENCIAS GERENCIALES

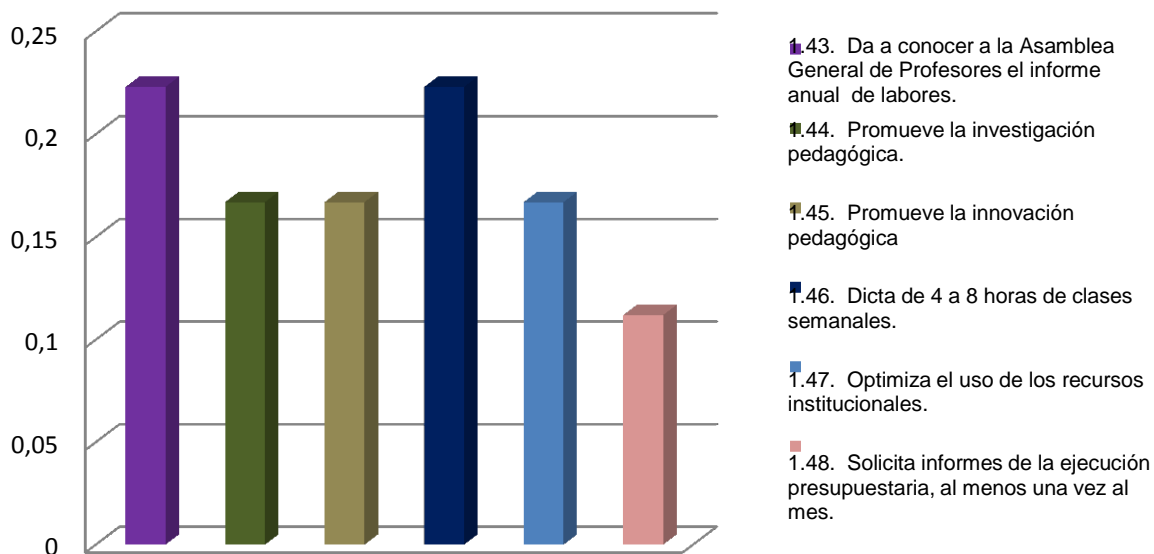


Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

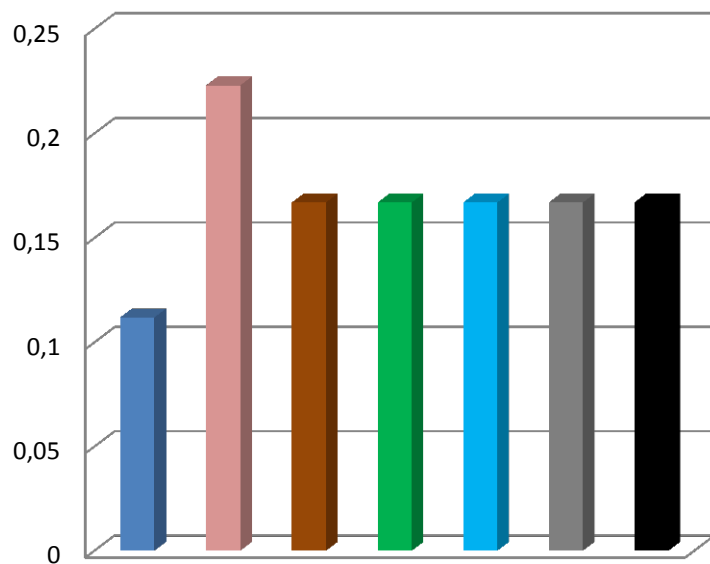
COMPETENCIAS GERENCIALES



COMPETENCIAS GERENCIALES

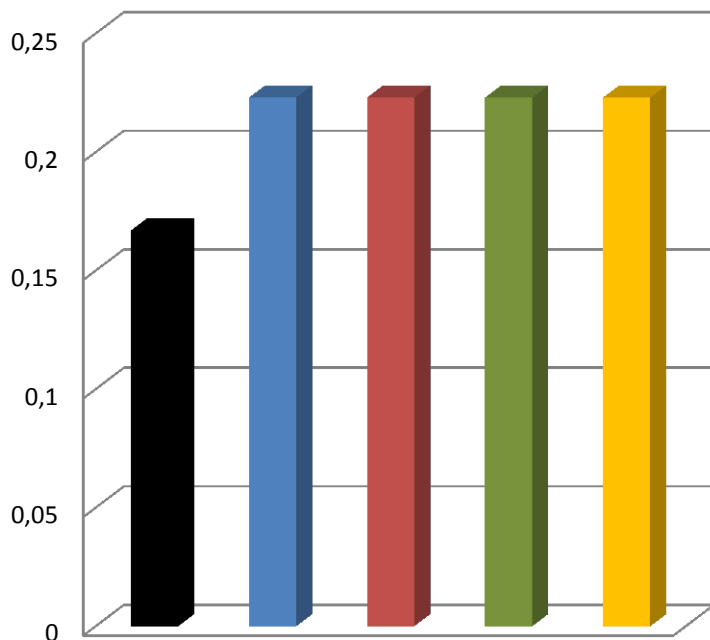


COMPETENCIAS GERENCIALES

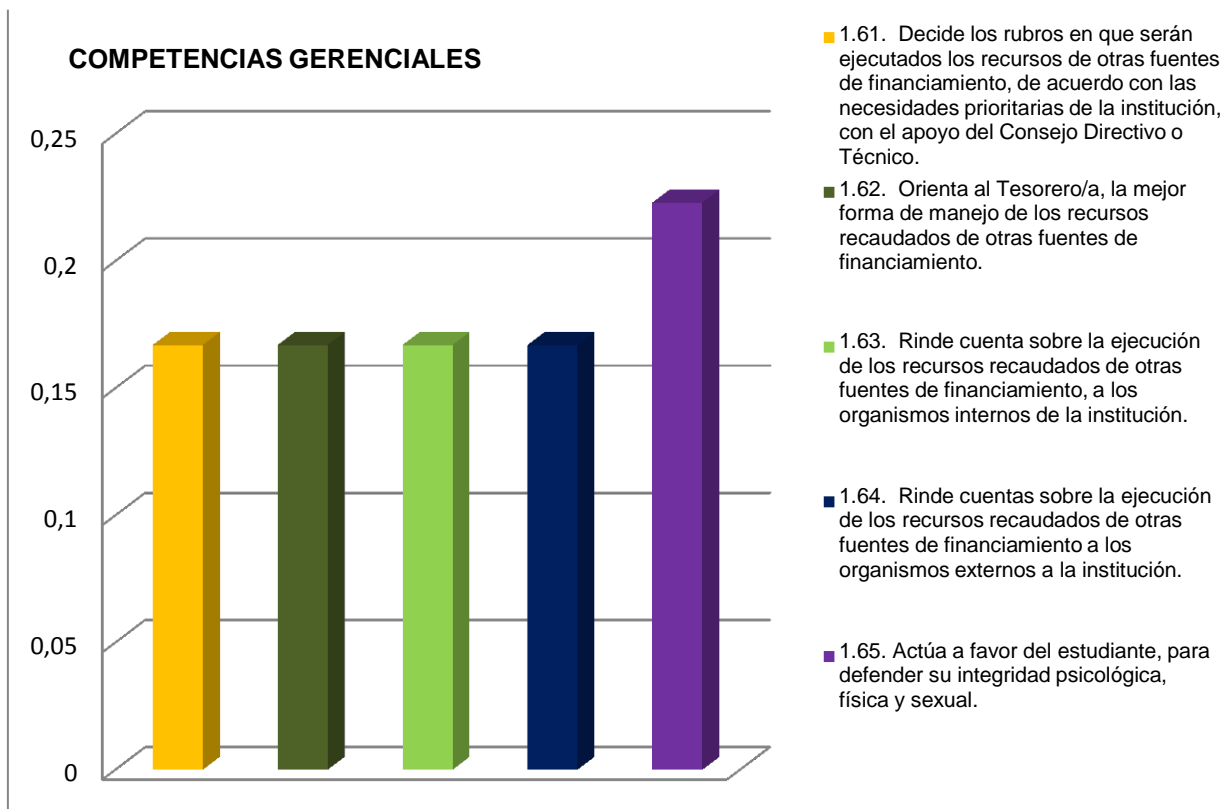


- 1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.
- 1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.
- 1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.
- 1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con 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.

COMPETENCIAS GERENCIALES



- 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.



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

El punto más bajo es el de propiciar el cumplimiento del manual de convivencia institucional con un puntaje de 0.00, y con un puntaje de 0.112 tenemos: rinde cuenta de su gestión a la comunidad educativa, hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo, realiza seguimiento a las actividades que delega y transforma los conflictos en una oportunidad, por lo que considero debería existir mayor desempeño por parte de los directivos en cuanto se refiere a la convivencia con la comunidad, coordinando la actualización permanente del personal de la institución . Lo que finalmente puedo establecer que los directivos no se involucran en los logros del personal por lo que hace que los mismos no buscan superarse o realizar mejoras en sus actividades realizadas en clase.

TABLA 52. Competencias pedagógicas

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	1	2	VALORACIÓN			TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
			3	4	5	(1 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0.167	1	0.167	0.167
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0.112	0	0	1	0.112	0.112
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0.112	0	0	1	0.112	0.112
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0.112	0	0	1	0.112	0.112
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0.112	0	0	1	0.112	0.112
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0.112	0	0	1	0.112	0.112
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223

						TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)			VALORACIÓN			(1 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
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	0.167	0	1	0.167	0.167
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	0	1	0	0.000
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0.112	0	0	1	0.112	0.112
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0.112	0	0	1	0.112	0.112

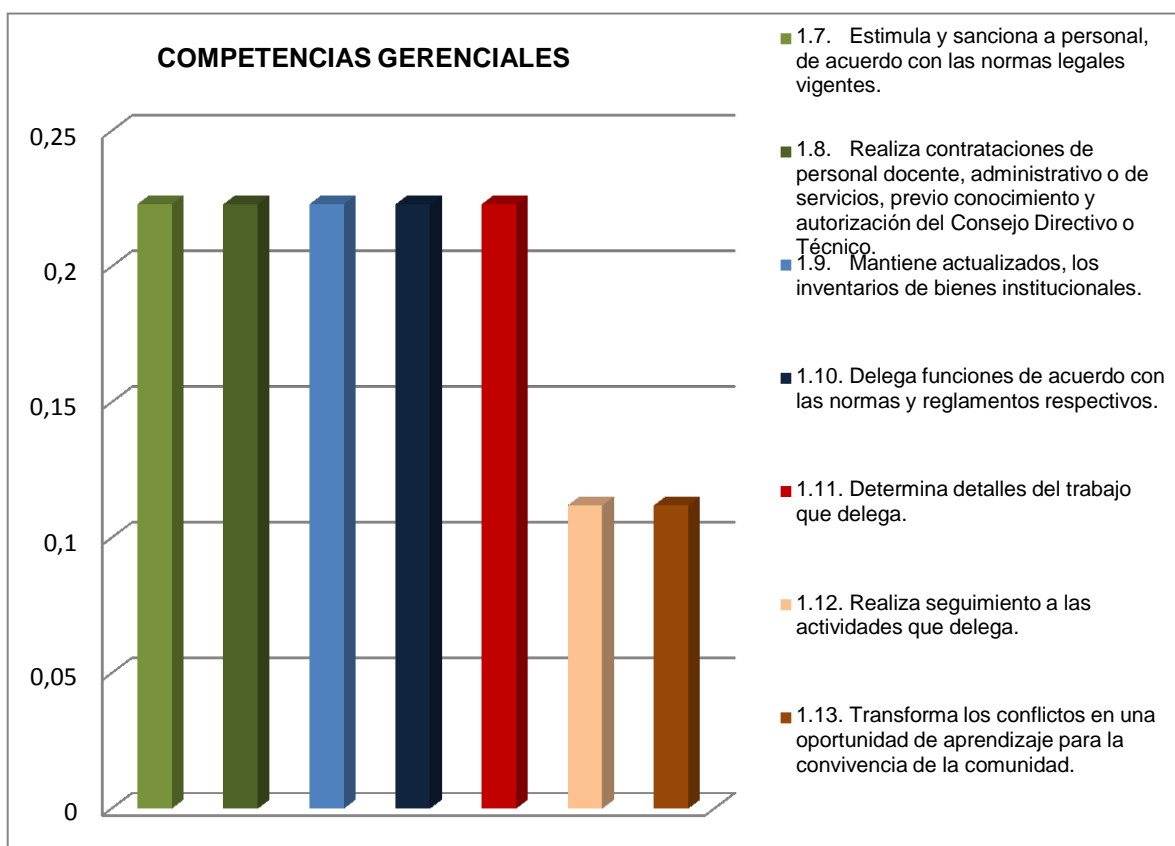
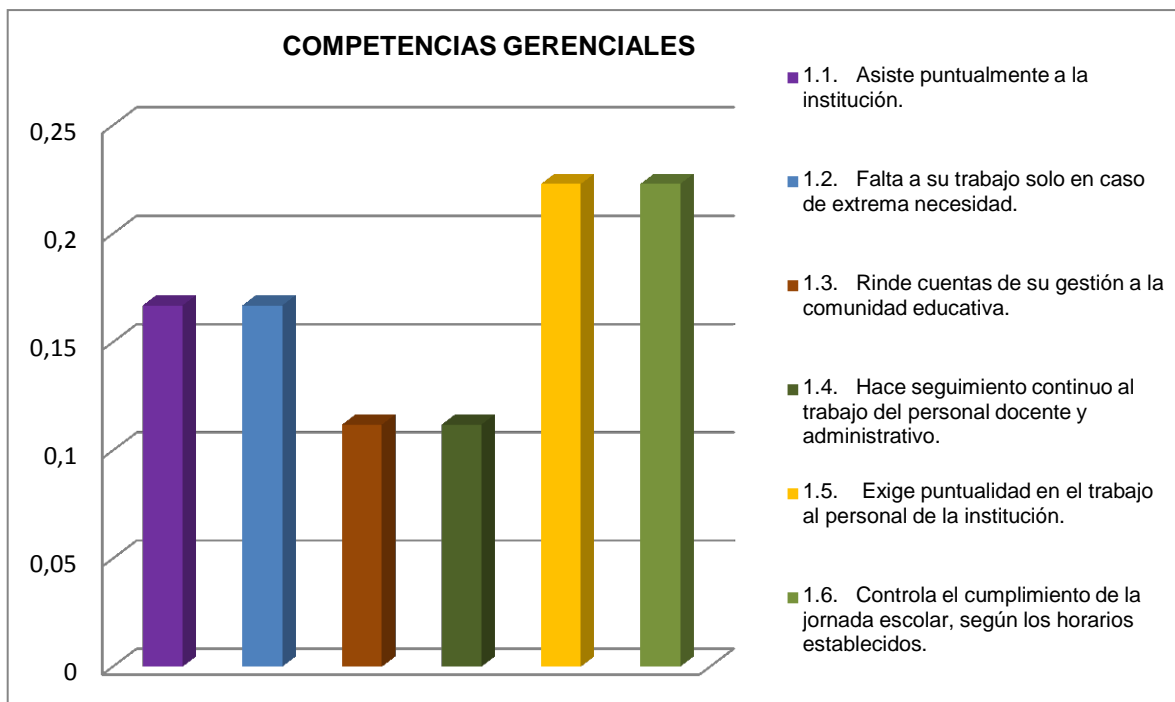
						TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)			VALORACIÓN			(1 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0.112	0	0	1	0.112	0.112
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0.112	0	0	1	0.112	0.112
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
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	0.223	1	0.223	0.223
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
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	0	0.223	1	0.223	0.223
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	0	0.223	1	0.223	0.223

						TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)			VALORACIÓN			(1 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
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	0.167	0	1	0.167	0.167
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11.425	11.425

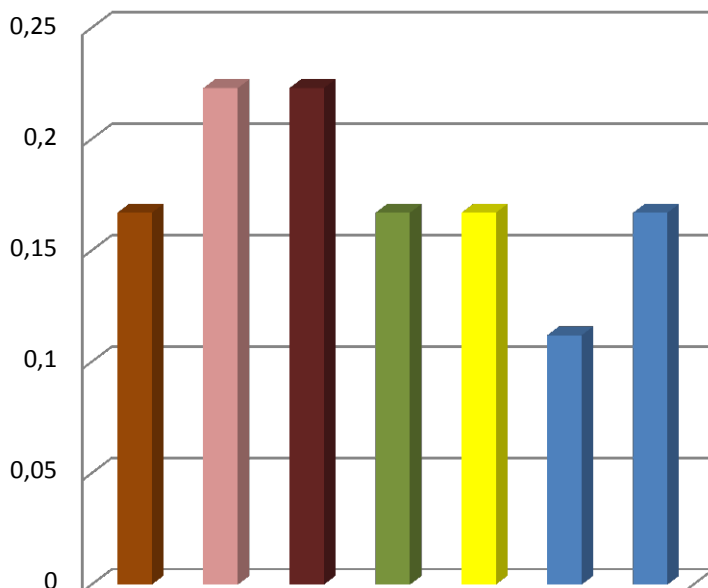
Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N° 52

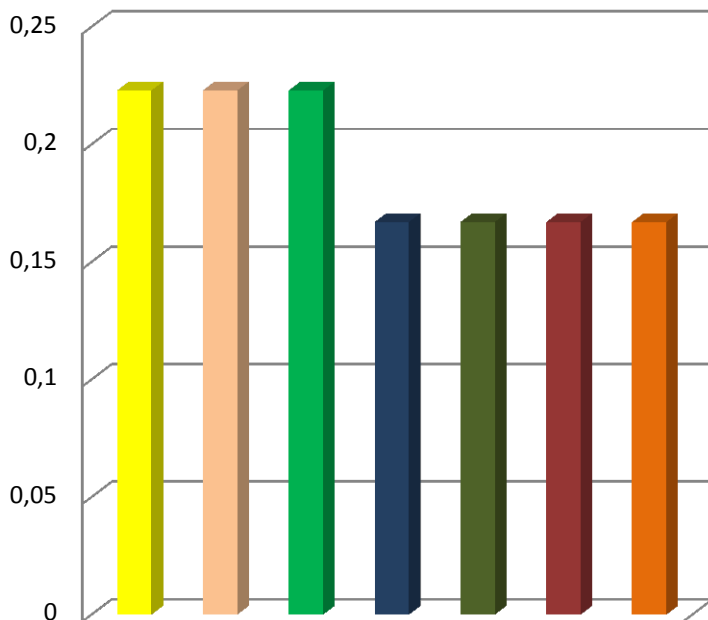


COMPETENCIAS GERENCIALES



- 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.

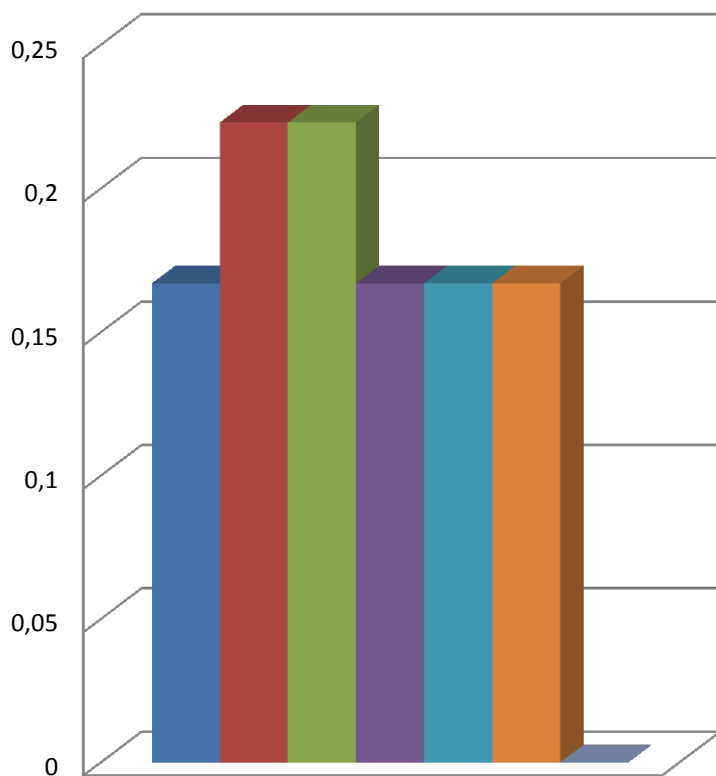
COMPETENCIAS GERENCIALES



- 1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.
- 1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.
- 1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.
- 1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.
- 1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.
- 1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.
- 1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.

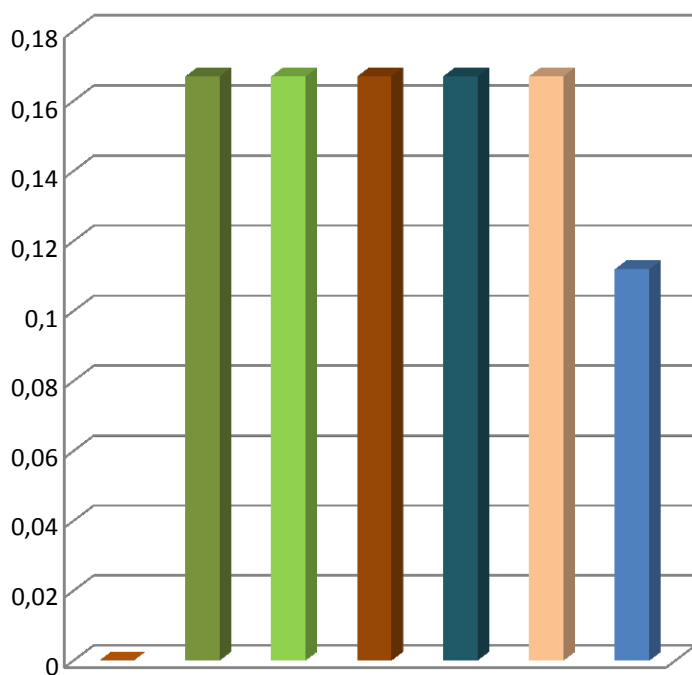
Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

COMPETENCIAS GERENCIALES



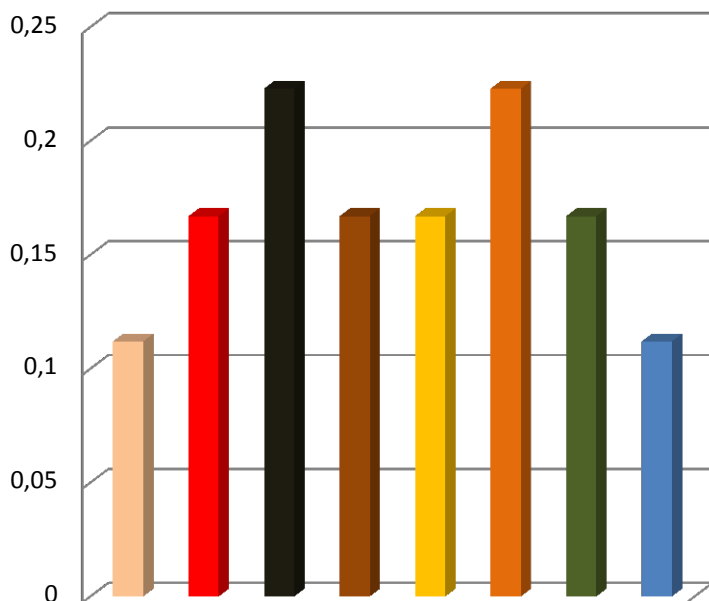
- 1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.
- 1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.
- 1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.
- 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.

COMPETENCIAS GERENCIALES



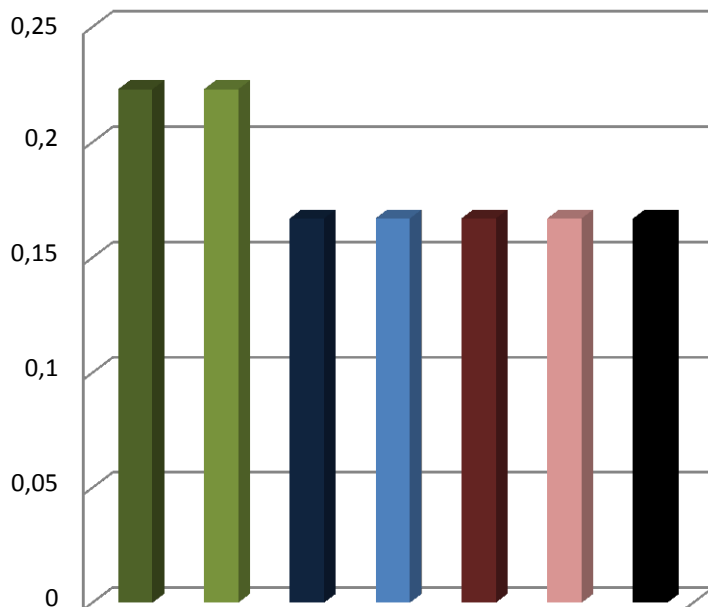
- 1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.
- 1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.
- 1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.
- 1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.
- 1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.
- 1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.
- 1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.

COMPETENCIAS GERENCIALES

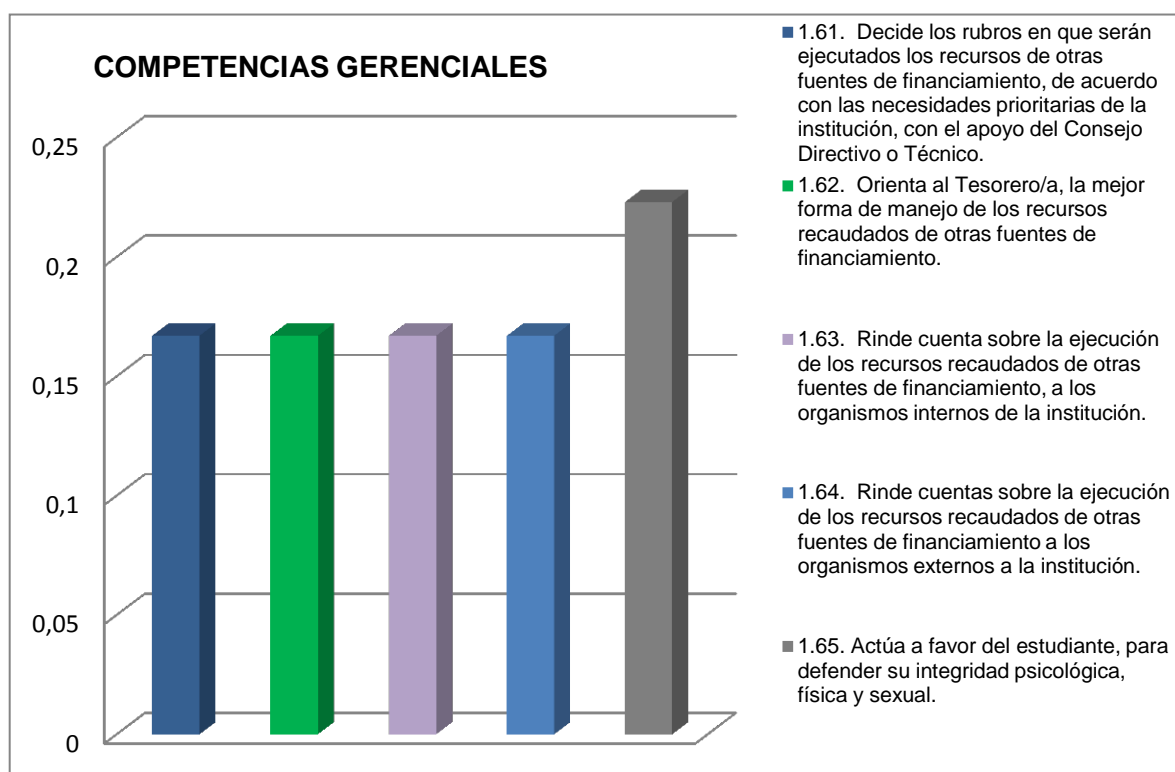
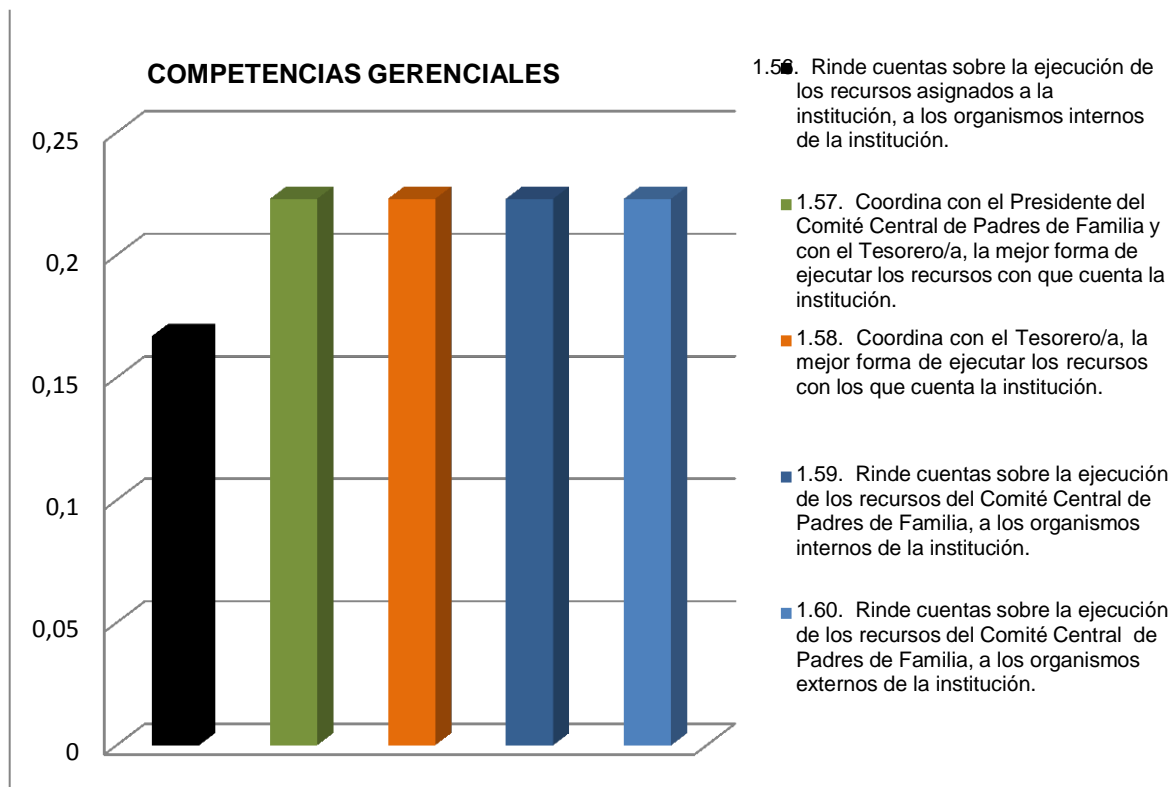


- 1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.
- 1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.
- 1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.
- 1.44. Promueve la investigación pedagógica.
- 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.

COMPETENCIAS GERENCIALES



- 1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.
- 1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.
- 1.51. Realiza arqueo de caja según lo prevén las normas correspondientes.
- 1.52. 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.



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

Los promedios más bajos son: Propiciar el cumplimiento del manual de convivencia institucional con un puntaje de 0.00; observar el desarrollo de clases del personal docente al menos una vez por trimestre, con un puntaje de 0.056; y con un puntaje

0.112 ; Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa, Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo, realiza seguimiento a las actividades delegadas, transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.

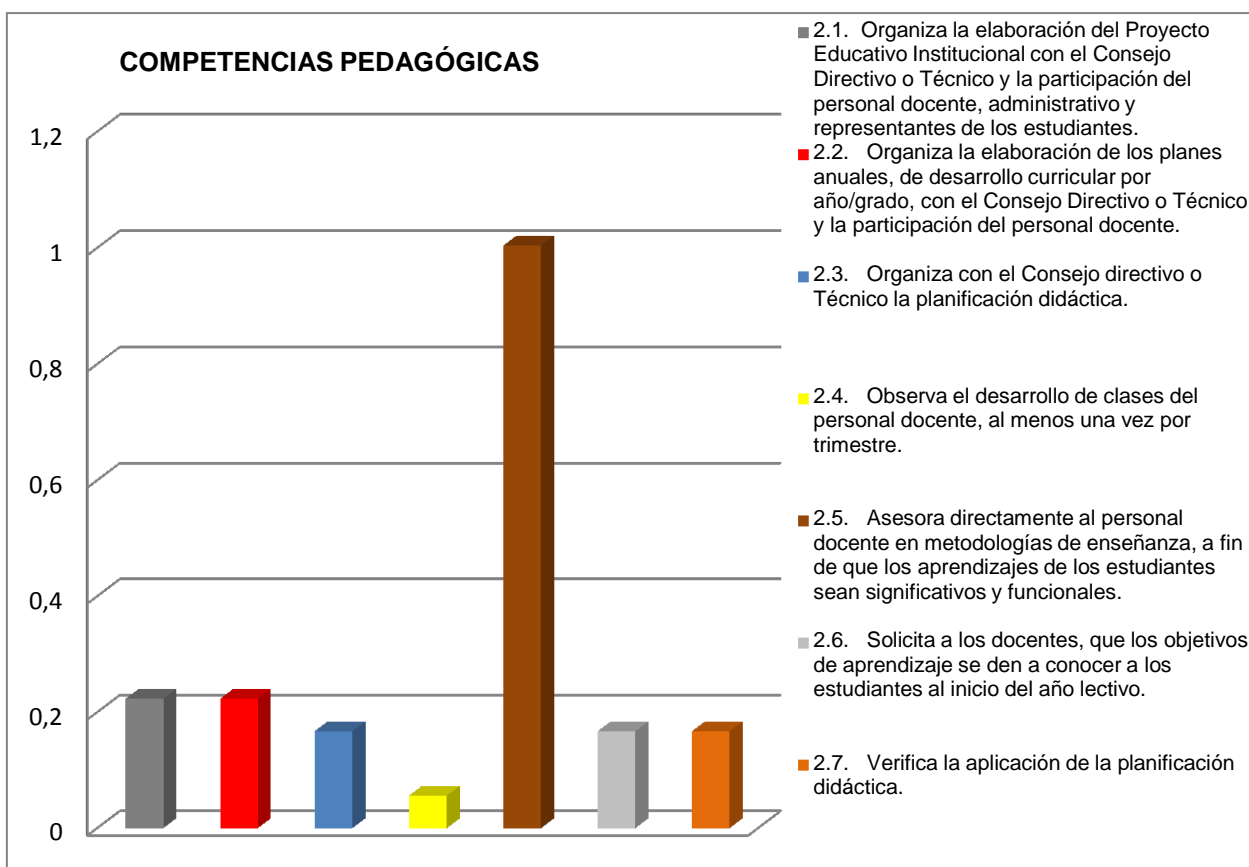
TABLA N°53. Competencias de liderazgo en la comunidad

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	(1 cuestionarios)	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
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	0.223	1	0.223	0.223
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0.056	0	0	0	1	0.056	0.056
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0.112	0	0.892	1	1.004	1.004
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	0.167	0	1	0.167	0.167
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0.112	0	0	1	0.112	0.112
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3.177	3.177

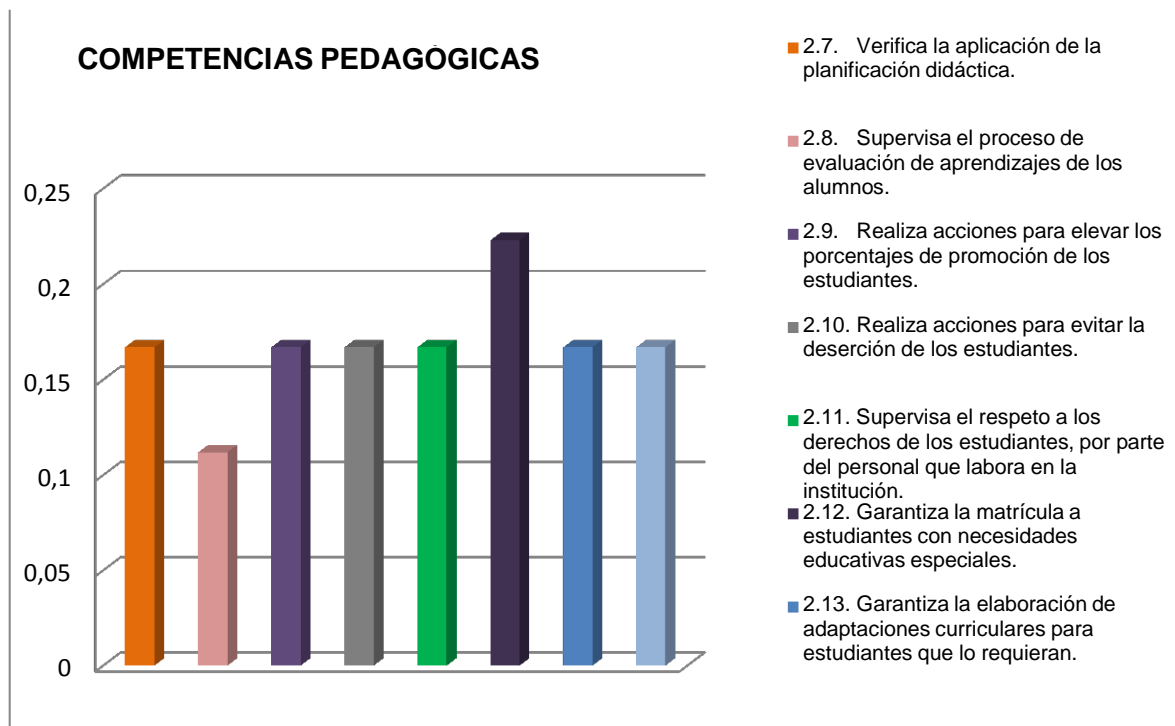
Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRAFICO N°53



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

Las puntuaciones más bajas son: Mantiene comunicación permanente con la comunidad, Apoya el desarrollo de las actividades con la comunidad, con un puntaje de 0.167.

Resumen: INSTRUMENTO PARA LA EVALUACION DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR

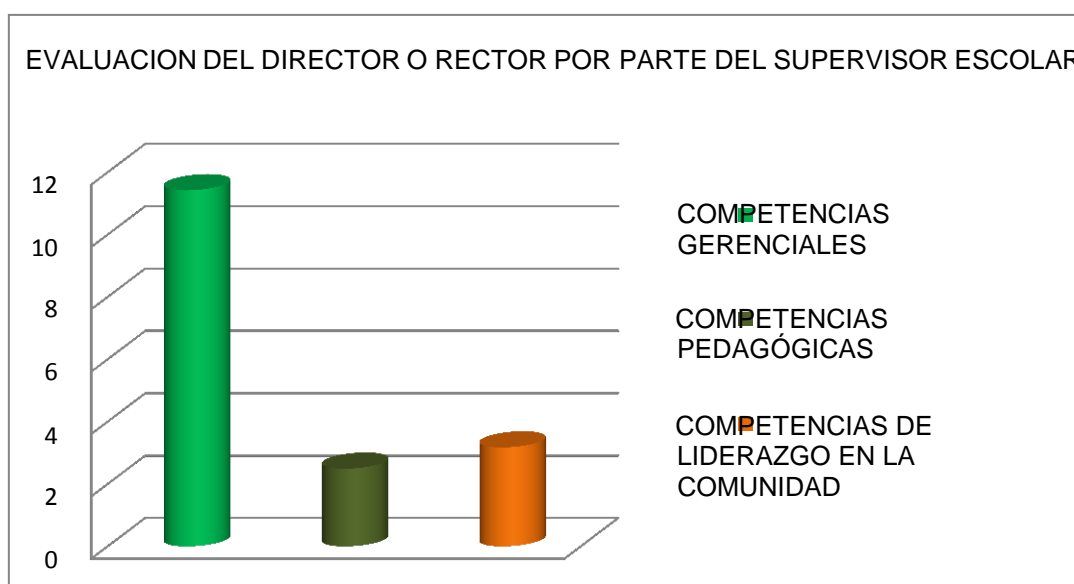
TABLA N°54

EVALUACION DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR	VALORACIÓN PROMEDIO
COMPETENCIAS GERENCIALES	11.425
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	2.495
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	3.177
TOTAL	17.097

Fuente: Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós (2012)

Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo

GRÁFICO N°54



Elaboración: María Patricia Chimbo Fajardo (2012)

En la evaluación del director o rector por parte del supervisor escolar el puntaje más bajo está en las competencias pedagógicas 2.495, considero que el papel de los profesores en los nuevos modelos educativos centrados en el aprendizaje, ha cambiado diametralmente, ya que en los sistemas tradicionales era suficiente con saber la asignatura o el grado escolar en el que se trabajaba; en la actualidad ya no lo es, ahora es necesario además saber enseñar, ser empático, hacer gestión escolar, dar tutorías académicas, realizar investigación educativa, ser un buen animador en clase, saber técnicas y estrategias de aprendizaje, poner dinámicas y una larga lista de etcéteras.

TABLA N°55. Evaluación del desempeño profesional directivo

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los Directivos (Rector, Vicerrector y tres vocales del Consejo Directivo	16,086		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo	12,392		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	13,448		
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de familia	12,409		
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar	18,419		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	72,754	B	BUENO

Con respecto a esta pregunta y luego del análisis al desempeño profesional directivo cuyo puntaje es de 72.754, cuya calificación es B, lo que indica que la calificación está en el rango de bueno.

TABLA N°56

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	71.917/100	B	BUENO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	72.754/100	B	BUENO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	72.336/100	B	BUENO

Finalmente luego de analizar la calificación de los docentes y directivos puedo indicar que el Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós, obtuvo la calificación de 73.336/100 ósea está en la categoría b que significa buena, por lo que recomiendo que las autoridades, docente, alumnos y padres de familia deben unir esfuerzos por mejorar la calidad de la educación en dicho plantel.

6.1 DISCUSIÓN

La educación es un derecho humano fundamental, y es inherente a todos los niños y niñas. Es crucial para nuestro desarrollo como individuos y de la sociedad, y contribuye a sentar los cimientos para un futuro fructífero y productivo. Velando por que los niños y niñas tengan acceso a una educación de calidad, basada en los derechos fundamentales y en la igualdad entre los géneros, estamos creando una onda expansiva de oportunidades que incidirá en las generaciones venideras.

La educación contribuye a mejorar la vida y a erradicar el círculo vicioso de la pobreza y la enfermedad, allanando el terreno para un desarrollo sostenible. A través de una educación básica de calidad, los niños y niñas adquieren el conocimiento y las aptitudes necesarios para adoptar formas de vida saludables, protegerse del VIH/SIDA y otras enfermedades de transmisión sexual, y asumir un papel activo en la toma de decisiones de índole social, económica y política a medida que transitan desde la adolescencia a la edad adulta. Los adultos que han recibido una formación suelen tener menos descendencia, están más informados acerca de las prácticas óptimas para criar a su prole y se preocupan de que sus hijos e hijas comiencen la escuela a su debido momento y de que estén preparados para aprender.

Además, un método educativo basado en los derechos fundamentales puede abordar algunas de las desigualdades más arraigadas en la sociedad, debido a las cuales millones de menores de edad, en especial niñas, se ven condenados a una vida desprovista de una educación de calidad, y en consecuencia, a una vida de oportunidades perdidas.

UNICEF trabaja incesantemente con el fin de asegurar que todos los niños y niñas con independencia de su género, etnicidad, su entorno y circunstancias socioeconómicas tengan acceso a una educación de calidad. Nuestro objetivo primordial es lograr la igualdad entre los géneros y eliminar las disparidades de todo tipo. Nuestros innovadores programas e iniciativas van dirigidos a esos niños y niñas de todo el mundo que se hallan en situación de desventaja: los excluidos, los vulnerables y aquellos a quienes nadie ve.

Colaboramos con una amplia variedad de aliados a escala local, nacional e internacional al objeto de alcanzar las metas relativas a la educación y la igualdad entre los géneros previstas en la Declaración del Milenio 6 y en la Declaración sobre Educación para Todos, y de generar los cambios estructurales básicos necesarios para conquistar la justicia social y la igualdad para todos.

En el mundo hay demasiados niños y niñas desescolarizados o que reciben una educación intermitente o deficiente. Cada uno de estos niños y niñas tiene un sueño que quizás no se cumpla nunca y un potencial que quizás jamás se desarrolle. Garantizando que todos los niños y niñas tienen acceso a una educación de calidad sentamos los cimientos para el desarrollo, la transformación, la innovación, la oportunidad y la igualdad.

Sea en tiempos de crisis o de paz, en las ciudades o en aldeas remotas, nuestros esfuerzos se consagran a la consecución de un objetivo fundamental y de carácter no negociable: una educación de calidad para todos.

Así también como es de nuestro conocimiento la evaluación se da ahora en todos los campos, pero en este trabajo investigativo se da más importancia al desempeño de los docentes y autoridades del Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós, debido a que en el campo educativo, dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, la evaluación permite descubrir la calificación promedio del desempeño de los docentes es de 71.91 y el de los directivos es de 72.75 y de esta forma se puede comprobar que los objetivos planteados se han cumplido o no, lo que servirá para retomar aquellos que no fue asimilado por los alumnos, reforzar los éxitos obtenidos y no incurrir en los mismos errores en el futuro, para lo cual será conveniente introducir el cambio de estrategias pedagógicas para enmendar lo insuficiente.

Así también mediante la evaluación constante podremos saber cuáles son las causas que entorpecen nuestra marcha hacia la consecución de los objetivos, una serie de aspectos que van a ayudar a que el maestro cuente con un medio importante para lograr el éxito en sus funciones de orientador de la actividad educativa y formador de los futuros hombres de provecho de nuestra patria.

Los resultados más significativos producto de la información recopilada son

En lo que se refiere a la institución objeto de esta investigación cuando se trata sobre el la relación del docente con los estudiantes con capacidades diferentes todos los docentes que sería el 100% se encontró que existe muchos problemas debido a que no son personas especializadas para trabajar con estas personas por lo que resulta un poco estresante la situación.

Otro problema que afecta al colegio es que los docentes en 75% no se interesan por la asistencia de los alumnos, lo que trae como consecuencia bajas calificaciones, deserción, etc.

En cuanto a los docentes el 85% no se encuentran motivados por parte de las autoridades, así mismo no tienen una buena interrelación con la comunidad. Y algunos de ellos el 45% mantienen aún el sistema tradicional y se muestran reacios a realizar cambios.

Las autoridades del colegio también en un 100% no realizan un seguimiento de trabajo, cumplen a medias con sus roles

Con todo lo anteriormente señalado consideró que un buen reglamento de convivencia escolar permite transmitir a los alumnos la idea de que los conflictos existen en forma permanente, pues basta que dos o más personas estén en desacuerdo respecto de algo para que éste surja. Por cierto que las emociones y sentimientos también tienen un rol protagónico en el conflicto.

Saber esto, significa también entender que tras el conflicto la reacción entre las partes puede quedar dañada o fortalecida y ello depende solo de la oportunidad y la forma en que hayamos abordado el problema.

Dentro del aula escolar la relación docente- alumno, el docente pondrá en marcha los recursos y estrategias necesarios para motivar a sus alumnos y generar en ellos un aprendizaje significativo.

Un profesor interactúa con sus jóvenes dándoles la confianza necesaria para que expresen sus ideas, opiniones y dudas. También mantiene el respeto mutuo; favoreciendo así la creación de un ambiente adecuado que mejore el proceso de enseñanza-aprendizaje. Al mismo tiempo, el docente tendrá un buen dominio de los contenidos programáticos y ha de ser un perspicaz observador e investigador.

La labor del docente es mediar los aprendizajes de los alumnos (as) a través de los conocimientos previos considerando ritmo de aprendizajes porque no todos los alumnos (as) aprenden al mismo tiempo. Su rol también está relacionado con la interacción que tiene con la comunidad educativa ya sea directores, profesores, apoderados, alumnos para lograr en conjunto metas para el desarrollo integral del educando.

El docente debe tener la capacidad de preparar el espacio, los recursos, las actividades distribuyendo el tiempo, creando un ambiente afectuoso donde estén los estímulos necesarios para sus aprendizajes considerando la evaluación como un proceso de inicio, desarrollo y termino. Es importante que el profesor reflexione diariamente sobre la labor que está ejerciendo en el aula y fuera de ella, siendo un crítico constructivo dispuesto al cambio. Si hablamos de las metodologías que debe ocupar el docente en el aula esta deben ser de carácter significativo acorde a la realidad social y cultural de los alumnos.

Según García Arturo Ramo: Se ha escrito sobre tres formas de educar: la espontánea, que consiste en “dejar hacer” al educando, en no intervenir, ni orientar, ni estimular. El chico se mueve según sus propias normas de conducta. En ocasiones, detrás de esta actitud está el abandonismo y el dimitir de las responsabilidades de educador.

Otra forma es el voluntarismo, según la cual el educando se autoeduca con esfuerzos personales, fortaleciendo su fuerza de voluntad. El educando no se dirige a lo que le gusta o apetece, sino a lo que a la larga es mejor para él. Esta forma de educar es aconsejable, aunque sin caer en los excesos.

El trabajo docente no es fácil, es necesario para ello planificar, crear material innovador y detectar las necesidades de los alumnos.

El docente debe estar bien preparado en relación a su rol para asumir la tarea de educar a las nuevas generaciones, y ello implica no sólo la responsabilidad de transmitir conocimientos básicos , sino también el compromiso de afianzar en los alumnos valores y actitudes necesarios para que puedan vivir y desarrollar sus potencialidades plenamente, mejorar su calidad de vida, tomar decisiones fundamentales y continuar aprendiendo.

El maestro debe interactuar con la comunidad y los padres de familia en lo que se refiere a las metas de desarrollo integral del alumno. Ser docente es tener la oportunidad de enfrentarse cada día a una caja de sorpresas: una sonrisa, el llanto, un logro, un interrogante difícil de responder, situaciones que hacen del ejercicio académico un rol gratificante y un reto permanente.

De manera general se puede decir que el educador desempeña un rol didáctico y de animación, ya que atiende al alumno tanto en aquellas actividades programadas de enseñanza como en las rutinas diarias y en las de entretenimiento.

Su rol será el de un organizador que prepara el espacio, los materiales, las actividades, distribuye el tiempo, adaptando los medios de que dispone el grupo y a los fines que persigue. Habrá de crear para el alumno un ambiente afectuoso, saludable y de bienestar, en el que se encuentre los estímulos necesarios para su aprendizaje y para que se sienta cómodo, seguro y alegre.

Su rol es el de un motivador y estimulador del desarrollo en sus distintas facetas tanto en el plan individual como social. En su rol de animador ofrecerá al alumno acciones que le permitan aprender, pero siempre motivadoras y fundamentadas en el juego. Motivará al niño para interesarle y despertar su curiosidad por las cosas. Cooperará con el niño en su aprendizaje, sin ser dirigista, sin sustituirle en aquellas acciones que él mismo pueda realizar. Estará atento y no intervendrá con precipitación, aunque procurará ayudarle siempre que lo necesite.

Por otro lado, habrá de mantener su rol de observador conociendo la manera de relacionarse las personas, sus reacciones, preferencias, modos de juego, materiales que más utiliza, zonas que ocupa, en definitiva, se trata de conocer al niño en particular, al grupo y también al medio, de modo que se pueda modificar sus pautas de actuación y organización de los medios si es necesario. Debe realizar una observación continua de los múltiples aspectos del grupo, su evolución, relaciones, necesidades de juegos, etc.

Dentro de su rol deberá procurar estimular el espíritu investigador y la autonomía del alumno. Con sus actividades y el ambiente creado, promoverá la relación entre los niños mediante actividades compartidas.

Favorecerá en el niño actitudes de respeto, cooperación y libertad, siempre actitudes positivas. Respetará profundamente al alumno, lo que llevará a un respeto mutuo. Reforzará la confianza del niño, si se muestra respetuoso con él y no tiene un trato discriminatorio con ninguno de los que conforman el grupo.

En la relación con el alumno parte importante de su rol es saber captar los distintos mensajes que le transmite, respondiendo a sus intereses favoreciendo la comunicación con él. Conocerá sus necesidades e intereses adecuando los medios educativos para satisfacerlos, ampliando el campo de dichos intereses. Ha de tener cuidado en no sobreprotegerlo para no limitar sus posibilidades y el desarrollo de su autonomía. Un docente no debe olvidar que parte de su rol es servir como modelo en muchas adquisiciones (lenguaje, por ejemplo), por lo que debe cuidar su actuación y actitudes frente a él.

Finalmente puedo expresar que una vez realizado el análisis y discusión de los resultados el desempeño de los docentes y directivos del Colegio Martha Bucaram de Roldós, puedo decir que la unidad educativa se encuentra con un puntaje promedio de 72.336 puntos, ubicada en la categoría B, equivalente a buena lo que refleja que se debe mejorar por el bien de los alumnos que se educan en esta institución educativa.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

1. En el diagnóstico evaluativo del desempeño profesional se evidencia poca importancia de parte de Los docentes del Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós. Sección Nocturna, cuando los alumnos no asisten a clases por lo que se pone de manifiesto la falta comunicación con los padres de familia.
2. Así también en la evaluación a los docentes del Colegio Martha Bucaram de Roldós se evidencio que se dificulta trabajar con alumnos con capacidades diferentes debido a que no poseen la capacitación necesaria para trabajar con esta clase de personas.
3. En la evaluación también se puede apreciar que los docentes manifiestan que no tienen ningún tipo de motivación por parte de las autoridades del colegio. Por lo que algunos han decidido jubilarse.
4. La evaluación de los docentes permitió determinar que los mismo no mantienen relación con la comunidad, por falta de compromiso por parte de las autoridades y de los padres de familia por la inobservancia del código de convivencia.
5. Los docentes mantienen la metodología tradicional por lo que no están dispuestos a realizar los cambios que exige el Ministerio de Educación.
6. En la evaluación del desempeño de las autoridades del Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós, sección nocturna no realizan un seguimiento del trabajo que realiza tanto el personal docente como el administrativo por lo que existe un poco de desorganización.
7. Los directivos en la evaluación también se determinó que no cumplen de manera irregular con sus obligaciones en lo que se refiere a las competencias gerenciales ya que no planifican ni coordinan las actividades.
8. En la evaluación de las autoridades se pudo constatar que el rector no asesora al personal en metodologías de enseñanza con la finalidad de alcanzar en los estudiantes aprendizajes significativos y funcionales
9. Las autoridades no asisten a supervisar las clases impartidas por los docentes, por lo que se evidencia la falta de actualización de los currículos.
10. Finalmente con todos los datos recolectados en la investigación de campo me permito formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos realizar actividades en las cuales exista la participación tanto de los alumnos, como de los padres de familia para de esta forma contribuir a mejorar las relaciones existentes.
2. Procurar capacitaciones continuas a los docentes para trabajar con alumnos que posean capacidades diferentes, para de esta forma brindar un mejor servicio a la colectividad.
3. Los docentes deben presentar por escrito a la autoridad pertinente las necesidades que ellos tienen y que de esta forma exista mayor interacción entre ellos.
4. Observar y poner en práctica el Código de convivencia para mejorar con la comunidad, realizar actividades en conjunto con los padres de familia, alumnos, docentes y autoridades y de esta manera ir inculcando los valores como factor fundamental para trabajar en unidad dentro de la institución y fuera de ella.
5. Promover los cursos de capacitación que dicta el Ministerio de Educación del Ecuador a los docentes en cuanto a la actualización curricular para todas las áreas.
6. Para evitar la desorganización en el colegio el rector debe supervisar mensual o semanalmente el trabajo de los docentes y directivos para de esta forma mejorar la calidad del servicio educativo que se presta en esta institución.
7. Revisión y actualización del reglamento interno de la institución con la participación de todos los miembros de la comunidad como docentes, estudiantes, autoridades y padres de familia.
8. Capacitación a las autoridades de la institución en cuanto a las competencias pedagógicas con la finalidad de actualizar sus conocimientos en cuanto al nuevo currículo propuesto por el Ministerio de Educación del Ecuador.
9. El rector debe revisar la planificación curricular de los docentes con la finalidad que los contenidos impartidos sean actuales y acordes con lo que exige la ley, ya que planificar consiste en alejarse lo más posible de toda improvisación, organizando en la medida de lo posible el proceso de preparación de los estudiantes.

1. Finalmente considero que las autoridades deben poner en practica la propuesta de mejoramiento educativo titulada Fortalecimiento del conocimiento y desarrollo de habilidades y destrezas, sobre las competencias de liderazgo en la comunidad educativa, dirigido a los directivos y docentes del Colegio Técnico Martha Bucaram de Roldós.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

7.1. TITULO: PROYECTO EDUCATIVO PARA FOMENTAR LA CONVIVENCIA Y LOS VALORES, DIRIGIDO A LOS ESTUDIANTES, DOCENTES Y AUTORIDADES EN EL COLEGIO TECNICO MARTHA BUCARAM DE ROLDOS, SECCIÓN NOCTURNA. 2013-2014.

7.2. JUSTIFICACIÓN

El origen de esta actividad ha sido la creciente atención y demanda social de acciones que se enfrenten y pongan freno al llamado acoso escolar y la conflictividad en las aulas. El acoso escolar (Bullying en terminología anglosajona) y graves problemas de convivencia han salido a la luz hace varios años con trágicos episodios (suicidios de alumnos acosados, el caso Jokin) que ponen de manifiesto que puede darse la situación que un centro educativo donde la comunidad educativa no percibe nada sea al mismo tiempo una auténtica pesadilla para algunos alumnos.

Es fundamental desarrollar una iniciativa con una metodología específica y replicable que pudiese contribuir según nuestras posibilidades y conocimientos en la mejora de las condiciones de convivencia de los alumnos, pero también las de los alumnos y profesores con varios años en el centro educativo.

La intención que me ha llevado a presentar este proyecto/ experiencia didáctica a esta convocatoria, es la de presentar a toda la comunidad educativa del Colegio Técnico Martha Roldós de Bucaram, los buenos resultados en distintos campos (prevención de Bullying, mejora de la convivencia, refuerzo de la autoestima de los alumnos).

Una educación en valores de vida es básica y elemental para tener una educación de calidad, porque sin los valores de vida no existe calidad de educación. Por esta razón, vamos a definir y a comentar por qué los valores de vida son muy importantes en la educación.

Esto es absolutamente cierto, porque los valores de vida nos dan a conocer las potencialidades que tienen la vida del ser humano, y si conocemos lo que somos,

podremos vislumbrar lo que podemos ser. Además, los valores ensanchan nuestra conciencia, dan mayor lucidez a nuestros razonamientos e ilumina nuestra vida. De esta manera percibimos mejor el futuro, y nos preparamos para afrontar los retos que se ha de presentar en el futuro. Porque los valores de vida son universales, fundamentales, básicos, incorruptibles, inquebrantables e insustituibles.

Hay otros autores que mencionan una cantidad enorme de otros valores, analizándolos estos, son un reflejo de los valores de vida ya mencionados. Por ejemplo, los valores de vida que presenta el Ministerio de Educación en cumplimiento de las disposiciones específicas.

Ellos mencionan como valores el respeto, la responsabilidad, la honestidad, la solidaridad, la democracia y la convivencia, efectivamente estos valores son un reflejo de los valores universales de vida. Muy prudente sería, manejar mejor los valores de vida que son: la verdad, la justicia, la unidad, la libertad, la paz, la armonía, la vida que los valores del Ministerio de Educación, que lo consideramos valores relativos por ser un reflejo de los valores universales ya mencionados.

Los valores de vida promueven cambios e innovación en la educación es así que la educación de los valores de vida aún no se ha dado como un curso especial, por falta de mayor información sobre sus elementos, pero si hacemos una investigación más profunda acerca de toda su dinámica, haciéndolos más pertinentes a nuestra realidad, tendríamos muchas razones para convertirlo en un curso especial dentro del currículo de estudios, esto generaría grandes cambios en la educación.

Por esta razón, considero y en lo que respaldo este proyecto que los valores de vida innovaran y darán mejores frutos a la educación, cuando se le dé la debida atención, por el gran valor moral e intelectual que guarda los valores. Además, los valores pueden ser ilustrados y detallados de acuerdo al nivel de la educación, es decir, que lo podrían adecuar para el nivel Primario, Secundario y Superior. Todo lo que se requiere es voluntad de las autoridades de querer trabajar con los valores de vida y establecerlo como un curso nuevo en el currículo ministerial.

Conforme vamos avanzando en el conocimiento de los valores y enseñando a saber cultivarlos y rehabilitarlos, todos los que van aprendiendo sobre sus elementos ya mencionados, no sólo se valorarán a sí mismo, sino que empezarán a valorar la vida de los demás. Es decir, aquel que cultiva sus valores de vida, valora y respeta la dignidad de toda persona, porque sabe que la vida es un tesoro que está lleno de conocimiento y sabiduría.

Por esta razón, el conocimiento de los valores de vida es muy esencial en la formación integral de la personalidad de los alumnos, porque lo hace más inteligente al ser humano, que le sirve para valorar y respetar la vida de los demás.

Los valores de vida son una herramienta muy valiosa para el conocimiento de los docentes, porque a través de sus elementos pueden mejorar su calidad de vida moral e intelectual. Sobre todo, crea las condiciones para poder desarrollarse en conocimientos y en ciencia. Cuando un profesor se determina a rehabilitar sus valores de vida y a conocer más sobre sus conceptos, estos conocimientos generan un cambio radical en sus vidas, por cuanto se hacen más leales y fieles a su trabajo, aprenden a ser justos con la calidad de su servicio y solidarios con los alumnos. Además busca vivir en unidad y armonía con toda la familia educativa.

Esto significa que el conocimiento de los valores de vida nos libera de toda actividad vana e infructuosa, haciéndonos más responsables con nuestros compromisos, y esto automáticamente nos trae gozo, paz y un deseo ardiente de querer superarse cada día más. Además, ser un maestro en valores, es tener una personalidad altamente moral.

7.3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

Objetivo General

- Desarrollar actitudes y comportamientos de cooperación, respeto, solidaridad y tolerancia en las relaciones con los demás, manteniendo una actitud objetiva, crítica y de superación de los prejuicios y de las prácticas de discriminación en razón de raza, sexo, creencias, cultura o las características personales o sociales.

Objetivos Específicos

- Conocer, elaborar y aplicar, individualmente o en colaboración con otros, estrategias de identificación, de definición, delimitación de resolución de problemas mediante el uso de procedimiento sustitutivo, experimental, de razonamiento lógico, y de revisión en los diferentes campos del conocimiento y de la experiencia.
- Utilizar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para el desarrollo personal, adquirir conocimientos, resolver problemas y facilitar las relaciones interpersonales, valorando críticamente su utilización.
- Actuar de forma responsable y autónoma y adoptar actitudes de solidaridad y tolerancia para superar todo tipo de discriminaciones y prejuicios.

7.4. ACTIVIDADES

RESULTADOS ESPERADOS	ACTIVIDAD	PERIODO	RESPONSABLES	RECURSOS
Predisposición de la autoridad para llevar a cabo la propuesta	<ul style="list-style-type: none"> - Presentar la solicitud al señor Rector del colegio haciendo conocer la propuesta. - Reunión con las autoridades del colegio para dar a conocer los temas a tratarse 	Corto plazo	- Autora del proyecto	- Oficio en papel membretado
Valoración y toma de conciencia de la propia imagen, de sus límites y sus capacidades.	<ul style="list-style-type: none"> - Proyección de video relacionado con el tema y la socialización. - Elaboración de carteleras 	Mediano plazo	<ul style="list-style-type: none"> - Autora del proyecto. - Docentes - Alumnos - Padres de Familia 	<ul style="list-style-type: none"> - Retroproyector - Computadora - Papelografos

Valoración de la propia habilidad como punto de partida para la superación personal.	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de un guión para realizar una entrevista sobre los valores del respeto, la responsabilidad y el buen trato. - Realización de entrevistas entre los estudiantes, docentes, padres de familia. 	Mediano plazo	<ul style="list-style-type: none"> - Docentes - Autoridades - Alumnos - Autora del proyecto - Padres de familia 	<ul style="list-style-type: none"> - Papelografos - Marcadores - Grabadoras (para entrevistas)
Autonomía para desenvolverse en medios que no son los habituales con confianza y adoptando las medidas de seguridad y protección necesarias	<ul style="list-style-type: none"> - Sociabilización y proyección de los conceptos básicos sobre los valores a trabajar - Creación de dramatizaciones - Coplas - Rondas y actividades lúdicas, donde se vivencian los valores 	Mediano plazo	<ul style="list-style-type: none"> - Autora del proyecto - Docentes - Autoridades - Padres de familia. - Alumnos 	<ul style="list-style-type: none"> - Retroproyector - Computadora - Papelografos - Marcadores

7.5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPECIAL

El colegio Martha Bucaram de Roldós, fue creado el 30 de octubre de 1980, el 29 de julio de 1996 fue ascendido a la categoría de experimental, actualmente cuenta con las siguientes especialidades: en la sección diurna : organización y gestión de la secretaria y mecanizado y construcción metálica; en la sección nocturna: contabilidad y administración y aplicaciones informáticas con la finalidad de contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación las autoridades del plantel

conjuntamente con el personal docente y administrativo han elaborado y presentado al ministerio de educación dos proyectos de innovación curricular pedagógica.

Es así que en el año lectivo 2012-2013 se concluyó la ejecución del primer proyecto de innovación pedagógica denominado “excelencia académica y personal, mediante la evaluación integral y el trabajo participativo”, obteniendo una excelente aceptación por parte del ministerio de educación y la comunidad educativa.

Cabe señalar que desde el año lectivo 2012 – 2013 se está ejecutando una nueva propuesta pedagógica denominada: trabajo cooperativo apoyado en guías de clase, propuesta que cuenta con el visto bueno del ministerio de educación y con la respectiva aceptación de la comunidad educativa.

Con estas innovaciones se pretende formar, jóvenes con alta preparación científica, técnica y humanística para que puedan continuar sus estudios superiores e integrarse activamente al mundo del trabajo productivo; y, puedan desenvolverse en el medio social como personas útiles, éticas, solidarias, capaces; con una mentalidad transformadora de su realidad social y natural.

7.6. POBLACIÓN OBJETIVO

La presente propuesta está destinada a los alumnos de octavo, noveno y décimo y bachillerato y docentes con la finalidad de fomentar la convivencia y los valores en la comunidad educativa. La educación en valores es sencillamente educar moralmente porque los valores enseñan al individuo a comportarse como hombre, a establecer jerarquías entre las cosas, a través de ellos llegan a la convicción de que algo importa o no importa, tiene por objetivo lograr nuevas formas de entender la vida, de construir la historia personal y colectiva, también se promueve el respeto a todos los valores y opciones.

Educar en valores es también educar al alumnado para que se oriente y sepa el valor real de las cosas; las personas implicadas creen que la vida tiene un sentido, reconocen y respetan la dignidad de todos los seres.

Los valores pueden ser realizados, descubiertos e incorporados por el ser humano, por ello reside su importancia pedagógica, esta incorporación, realización,

descubrimiento son tres pilares básicos de toda tarea educativa; necesitan la participación de toda la comunidad educativa en forma coherente y efectiva.

7.7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Para realizar el presente trabajo investigativo se contó con la participación y aceptación del rector y demás autoridades, docentes de la institución y alumnos. También puedo indicar que en el presente trabajo se utilizó diferentes medios tecnológicos, debido a que la institución educativa cuenta con: computadoras, internet, retroproyector, dvds, etc; en cuanto a los materiales estos gastos serán solventados una parte por mi persona y por la institución.

7.8. PRESUPUESTO

A. RECURSOS HUMANOS				
No.	Denominación	Tiempo	Costo H/T	TOTAL
1	Autor	4 meses	150.00	600
2	Rector	4 meses	80	320
3	Facilitador	4 meses	250	1000
Subtotal:				\$1632

B.RECURSOS MATERIALES				
No	Descripción	Cantidad	Precio Unitario	Precio Total
1	Hojas papel Bond. A4	120	0.01	1.20
2	Tinta para impresora	2 cartuchos (1 negro y 1 a color)	12 (tinta negra) y 18 (tinta a color)	30
3	Copias	150	0.02	3
SUBTOTAL:				\$34.20

7.9. CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

2012-2013

Nº	ACTIVIDADES	MESES																							
		DICIEMBRE 2012				ENERO 2013				FEBRERO 2013				MARZO 2013				ABRIL 2013				MAYO 2013			
		SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS			
		1	2	3	4	1	1	2	3	4	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Reunión con el Rector y autoridades para la presentación de la propuesta			x																					
2.	Aprobación de la propuesta por parte de las autoridades			x																					
3.	Planificación y desarrollo de las actividades					x	x	x																	
4.	Taller número 1, 2, 3									x	x	x	x												
5.	Taller 4 y 5													x	x	x									
6.	Seguimiento y monitoreo a las actividades planificadas en la propuesta															x	x	x	x						
7.	Determinación si los objetivos planteados fueron alcanzados.																		x	x					
8.	Evaluación de resultados																				x	x			
9.	Presentación de informe final a las autoridades																						x	x	

BIBLIOGRAFÍA

- Borrell, N (2007). *Modelos para la evaluación externa e interna de los centros docentes*, Editorial Universitas, S.A., Madrid.
- Casanova, M (2008): *La Evaluación Educativa*. México.
- Creamer, C (2012). *Parámetros de la evaluación a directivos*. Edición: Quinta. Editorial Publicaciones INDE, Barcelona-España.
- Diccionario Océano de la Lengua Española. Ediciones Océano. Madrid-España.
- Diaz y Hernández. (2007) *.Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México
- Fallas, V y .Herrera, V (2008). *Evaluación E Implantación de Un Sistema de Calidad en Instituciones Educativas*. San José.
- Pere, G (2008). *Instituto Mexicano de Investigaciones Educativas, S. C.* México.
- Gonzi, A y Athanasou, J (2008), *Instrumentación de la educación basada en competencias*. Ed. Limusa. España
- Hamayan (2008), *Técnicas Alternativas para la Evaluación*, México.
- Huerta, M (2008), *Técnicas e Instrumentos de Evaluación*, México
- Ley Orgánica de Educación Intercultural. Ecuador
- Muñoz, C (2007), *Mejora de la calidad educativa en México*, México.
- Quintero, T (2009). *Calidad de la Educación*. Ecuador.

- Stufflebeam, D. & Sanders, J (1998). *Cómo utilizar los estándares de evaluación de personal para la evaluación del profesorado*. Editorial La Muralla S.A. Madrid.
- Teixido, J (2007), *Competencias para el ejercicio de la dirección escolar*. España.
- Tiana, A (2007), *Evaluación de la calidad educativa*. México
- Tyler, R (2008). *Métodos de evaluación educativa*. España
- Vivas, M (2008), *El modelo de la calidad total para las instituciones educativas*. Venezuela.

ANEXOS

ANEXO 1



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, mayo del 2012

Señor (a)
Rector-Director de Instituciones Educativas
En su despacho.-

De mi consideración:

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

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

Por lo expuesto, solicito a usted Sr. (a) Rector (a) - Director (a), muy comedidamente, autorice a Maria Patricia Chimbo Fajardo Maestrante del Postgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realice dicha investigación en la institución que usted acertadamente dirige.

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

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

Atentamente,

Mg. Carmen Sánchez L.
**COORDINADORA DE TITULACIÓN
DE LA MAESTRIA DE PEDAGOGÍA**

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE LA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRIA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIEMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

Tabla de valoración				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Alguna veces	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDACTICAS	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 enfrentan 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 del estudio					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan					
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clases anterior					
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior					
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido					
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.					
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes					
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.					
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados					
2.13. Aprovecho el contorno 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 de los resultados obtenidos en la evaluación.					
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de la clase.					
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					

2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las estrategias de la información y la comunicación.					
2.23. Utilizo biografía 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 mis clases.					
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 los 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. Puede detectar una necesidad educativa especial en los estudiantes.					
4.2. Agrupo a los estudiantes por las dificultades y los atiende en forma personal.					
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.					
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.					
4.5. Remiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.					
4.6. Propongo tareas diferenciales 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 de familia para informales 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 instrucción 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 de la didáctica en los plazos estipulados por los autores.					
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 extracurriculares.					
6.4.	Apoyo el trabajo de mis colegas aun fuera del tiempo de clases.					
6.5.	Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
6.6.	Colaboro con la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.					
6.7.	Estoy abierto al dialogo y al trabajo planteado por la comunidad.					
6.8.	Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					
6.9.	Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que implican 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 comunidad con los compañeros.					
7.2.	Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.					
7.3.	Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.					
7.4.	Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.					
7.5.	Dedico tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					

7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.					
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.					
7.8. Estoy dispuesto 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 de MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE LA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRIA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la coevaluación de los docentes*

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIAMIENTO:

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

Tabla de valoración				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Alguna veces	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGOGICAS 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 pan 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 biografía actualizada.					
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					

1.8.	Elabora recursos didácticos novedosos.					
1.9.	Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4.	DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	El docente:					
4.1.	Trata a los compañeros con cordialidad.					
4.2.	Propicia el respeto a las personas diferentes.					

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

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

Fecha de la evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE LA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

Tabla de valoración				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Alguna veces	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1.	SOCIABILIDAD PEDAGOGICA. 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 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
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidad deferentes.					
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 representante 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 PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS. <i>En promedio, el docente de su institución</i>	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Utiliza biografía actualizada.					
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
3.3. Elabore el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					
3.4. Entrega el plan anual y de la 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 el 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, espontáneamente a problemas similares a los que se enfrentan en la vida diaria.					
--	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS.	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
<i>En promedio, el docente de su institución:</i>					
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en actividades que le componen.					
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
4.3. Sitúa los conflictos, que le 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
<i>En promedio, el docente de su institución:</i>					
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 LA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRIA EN PEDAGOGÍA.

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

Tabla de valoración				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Alguna veces	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDACTICAS	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 de estudios del área al inicio del año lectivo.					
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados					
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido					
1.5. Ejemplifica los temas tratados.					
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.					
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					

1.8. Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades:					
1.8.1. Analizar.					
1.8.2. Sintetizar.					
1.8.3. Reflexionar.					
1.8.4. Observar.					
1.8.5. Descubrir.					
1.8.6. Redactar con claridad.					
1.8.7. Escribir correctamente.					
1.8.8. Leer comprensivamente.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGOGICA	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 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 extra a clase.					

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 los 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 LA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRIA 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
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
b. Utilice la siguiente tabla de valoración:

Tabla de valoración				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Alguna veces	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. SOCIABILIDAD 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 representado falta.					
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCION AL OS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
4.1. Atiende a su hijo o representando 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 o representado en la clase.					

4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.					
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Matriz de Evaluación: Observación de clase.

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

() SI () NO

¿Quién aplicó la ficha?

() Maestrante () Otro

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

() Matemática

() Lenguaje

() Ciencias naturales

() Estudios sociales

() Historia

() Literatura

() Biología

() Física

() Química

() Informática

() Inglés

() Otras

Especifique:

() Educación especial para niños y niñas.

AÑO O CURSO QUE ENSEÑA EL DOCENTE.

Educación Básica

() 8º EB () 9º EB () 10º EB

BACHILLERATO

() 1º Bach () 2º Bach () 3º Bach

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

A. ACTIVIDADES INICIALES.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	SI	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. ACTIVIDADES INICIALES.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	SI	NO
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como un punto de partida para la clase.		
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.		
3. Realiza el tema tratado con la realidad en que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).		
4. Asigna actividades alternativas claras que los estudiantes ejecuten exitosamente.		
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.		
6. Realiza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad.		
7. Realiza la explicación a los estudiantes que		

muestran dificultad para aprender un concepto o una actividad.		
8. Evidencia seguridad en la presentación en la clase.		
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.		
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprenden 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	
	SI	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 de los estudiantes.		
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 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 LA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRIA EN PEDAGOGÍA.

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

Tabla de valoración				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Alguna veces	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GENERALES.	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asigno 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 del a 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 inventos de los vienes institucionales.					

1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.					
1.12. Realizo seguimiento de las actividades que realizo.					
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia en la comunidad.					
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional					
1.15. Propicio el trabajo de los estudiantes en las labores comunitarias.					
1.16. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
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 el trabajo de los estudiantes en las labores comunitarias.					
1.20. Propicio la actualización permanente del personal de la institución					
1.21. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en las labores personales y comunitarias.					
1.22. Propicio el trabajo de los estudiantes en las labores comunitarias.					
1.23. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.26. Lidero el Consejo Técnico.					
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la discriminación de trabajo a 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. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
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 del incumplimiento del Reglamento Interno de la Institución.					
1.34. Coordino la elaboración del Manual de la 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 los 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 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 procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.					
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestos.					
1.56. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por el año/ grado, con el Consejo Técnico y 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 las 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 aprendizaje 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 elabora en la institución.					
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes de adaptaciones curriculares para que los estudiantes que lo requieran.					
2.13. Garantizo la elaboración de las adaptaciones curriculares para los 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 responsabilidad 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 comunitario con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Garantizo el desarrollo de actividades socios-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE LA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRIA EN PEDAGOGÍA

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

NOMBRE DEL ESTABLECIEMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

Tabla de valoración				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Alguna veces	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

reglamentos respectivos.					
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.					
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, infirmes y mas 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. Supervisa 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 la 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 puedan 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 presupuestas y financieras.					
1.51.	Realiza arquezos de caja, según lo provee 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 del a 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 presupuestos, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56.	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					

1.57.	Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58.	Coordina con el tesorero/a, la mejor forma de manejar 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 horarios 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.	SOCIABILIDAD 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 de personal docente.					
2.3.	Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, la revisión de la planificación didáctica.					
2.4.	Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.5.	Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6.	Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.					
2.7.	Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8.	Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9.	Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
2.10.	Realiza acciones 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 matricula 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 los problemas de relaciones 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 COLABORACION!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE LA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRIA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIAMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

Tabla de valoración				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Alguna veces	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GENERALES.	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					

1.9.	Promueve la participación del Comité de Padres de familia en las actividades del establecimiento.					
1.10.	Orienta a los padres de Familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.11.	Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.12.	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.13.	Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.14.	Actúa a favor de estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3.	COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
3.1.	Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2.	Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3.	Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4.	Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACION!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE LA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRIA EN PEDAGOGÍA

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

NOMBRE DEL ESTABLECIAMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

Tabla de valoración				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Alguna veces	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GENERALES.	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 las 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 comunicación educativa.					
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomada del MEC con fines investigativos.

Fecha de evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

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

Instrumento para la evaluación del Directo por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIEMIENTO:
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 la alternativa con la que usted se identifica.</p> <p>b.- Frente a cada pregunta marque con una x en el espacio correspondiente, utilizando las siguientes escalas de valoración.</p>

Tabla de valoración				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Alguna veces	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GENERALES	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, administrativos					

	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 personalidad 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 institucional.					
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 a 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 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 servicios.					
1.38.	Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación las labores de la institución.					
1.39.	Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40.	Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
1.41.	Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42.	Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.43.	Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.44.	Promueve la investigación pedagógica.					
1.45.	Promueve la innovación pedagógica.					
1.46.	Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
1.47.	Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48.	Solicita informes de la ejecución presupuestaria al menos una vez al mes.					
1.49.	Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50.	Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					

1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.					
1.53. Aplica procedimientos de seguimientos 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, 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 cuentan 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 de la institución					
1.65. Actúa a favor del estudiante par defender si 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 metodología de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.					
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.					

3.4.	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.					
3.10.	Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.11.	Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

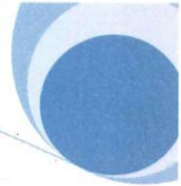
Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACION!



REPÚBLICA DEL ECUADOR



Yantzaza, 21 de Diciembre de 2012



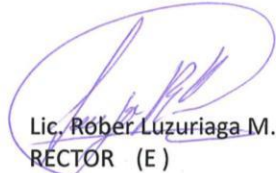
COLEGIO TECNICO EXPERIMENTAL "MARTHA BUCARAM DE ROLDÓS"

LICENCIADO ROBER LUZURIAGA M., RECTOR ENCARGADO DEL COLEGIO TÉCNICO "MARTHA BUCARAM DE ROLDÓS".- Del Cantón Yantzaza, Provincia de Zamora Chinchipe.

CERTIFICA:

Que la Licenciada María Patricia Chimbo Fajardo, con cedula de ciudadanía Nro. 1102075379 Docente de esta Institución y estudiante de la Maestría en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realizó el trabajo de Investigación "EVALUACION DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO DE ESTA INSTITUCION DE EDUCACION BÁSICA Y BACHILLERATO AÑO LECTIVO 2012 – 2013" cumpliendo con responsabilidad la investigación propuesta y aprobada por la Universidad.

Es todo cuanto puedo informar, facultando a la interesada hacer del presente en lo que estime conveniente.



Lic. Rober Luzuriaga M.,
RECTOR (E)



Barrio Sur.- Av. Iván Riófrío y Calle Martha Bucaram Telefax. 2300-385 Yantzaza-Zamora



**ESTUDIANTES DEL COLEGIO TECNICO MARTHA
BUCARAM DE ROLDOS SECCION NOCTURNA**



**DIRECTIVOS DEL PLANTEL Y
CONSEJO TECNICO**





DIÁLOGO CON LA AUTORIDAD



ENTREGA DE CERTIFICACIÓN



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica

a de Loja

AUTORIZACIÓN

Msc. Roberto Carlos Cuenca Jiménez
DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe de investigación de las/los señor/a:

CHIMBO FAJARDO MARIA PATRICIA, que se ajusta a las normas

establecidas por el Departamento de Ciencias de la Educación,

Modalidad Abierta, de la Universidad Técnica Particular de Loja; por tanto,

autorizo realizar la impresión y anillados para su respectiva presentación.

Msc. Roberto Carlos Cuenca Jiménez

CI. 110343087-0

Loja, enero de 2013

