



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

ÁREA SOCIO HUMANISTICA

TITULACIÓN DE MAGÍSTER EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Nacional Mixto “Octavio Cordero Palacios”, sección vespertina de la parroquia Gil Ramírez Dávalos, cantón Cuenca, provincia del Azuay, año lectivo 2011-2012”.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.

AUTOR: Murquincho Cuenca, Nancy Romelia

DIRECTOR: Ruiz Ordóñez, Richard Eduardo, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2012

CERTIFICACIÓN

Magister.

Richard Eduardo Ruiz Ordóñez.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Nacional Mixto “Octavio Cordero Palacios”, sección vespertina de la parroquia Gil Ramírez Dávalos, cantón Cuenca, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011 – 2012”** realizado por la profesional en formación: Murquincho Cuenca Nancy Romelia; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, agosto de 2013

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Murquincho Cuenca Nancy Romelia declaro ser autor (a) del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f

Murquincho Cuenca Nancy Romelia

C.I. 1103313936

DEDICATORIA

Grandes sueños, dejan de ser una simple utopía, cuando el esfuerzo y sacrificio son necesarios para llegar a la cumbre; cumbre que no sólo se traduce en el culmen de lo anhelado, sino en el compromiso de asistir nuevos retos.

El éxito alcanzado, lo dedico con especial cariño, admiración y respeto a ustedes mis queridos padres: Manuel y María de los Ángeles, por ser más que un apoyo, pilar e inspiración en el ejercicio de la docencia.

¡Gracias Dios, por compartir junto a mi familia grandes triunfos!

AGRADECIMIENTO

Un especial agradecimiento a los Estudiantes, Padres de Familia, Personal Docente y en particular a las Autoridades de la Institución Educativa, en la personal del Lic. Luis Lozano, Rector del Colegio “Octavio Cordero Palacios”, por el apoyo incondicional y calidad humana.

A los Docente de la Universidad Técnica “Particular de Loja”, de manera especial mi gratitud al Mg. Richard Ruiz, mentor y guía.

Murquincho Nancy

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
CERTIFICACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORÍA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN EJECUTIVO	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO	5
1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	6
1.1 Marco constitucional, legal según la constitución y la LOEI	6
1.1.1. Marco Constitucional	8
1.1.2. Marco Legal	9
1.2. Conceptualización Básica	10
1.2.1. ¿Qué es evaluar?	10
1.2.2. Objetivos de la evaluación	11
1.2.3. Evaluación educativa	12
1.2.4. Calidad educativa	12
1.2.5. Estándares de calidad	13
2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	14
2.1. Objetivo de la evaluación	14
2.2. Principios de evaluación	15
2.3. Tipos de evaluación	16
2.3.1. Por los protagonistas	18
2.3.1.1. Autoevaluación	20
2.3.1.2. Coevaluación	21
2.3.1.3. Heteroevaluación	22
2.3.2. Por su utilidad	22
2.3.2.1. Evaluación diagnóstica	22
2.3.2.2. Evaluación Formativa	23
2.3.2.3. Evaluación sumativa	23

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	24
3.1. ¿Quiénes evalúan a los docentes?	25
3.2. ¿Para qué se evalúa a los docentes?	25
3.3. Estándares de calidad para los docentes	26
3.4. Perfil profesional del nuevo docente	28
3.5. Tipos de evaluación docente	28
4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS	30
4.1. Función del rector o director del establecimiento educativo	30
4.2. La administración educativa	32
4.3. Elementos de la administración educativa	33
4.3.1 Gestión directiva	33
4.3.2 Gestión académica	33
4.3.3 Gestión administrativa	33
4.3.4 Gestión comunitaria	33
4.4. Perfil de los directivos de una institución educativa	34
4.5. Tipos de evaluaciones aplicadas al director	34
4.5.1. Autoevaluación	34
4.5.2. Coevaluación	35
4.5.3. Heteroevaluación	35
4.6. Aspectos que se evalúan	35
4.6.1. Competencias generales	35
4.6.2. Competencias pedagógicas	35
4.6.3. Competencias de liderazgo en la comunidad	35
CAPÍTULO II DISEÑO METODOLÓGICO, DISCUSIÓN DE RESULTADOS Y ANÁLISIS	36
2.1. Participantes	37
2.2. Muestra de investigación	38
2.3. El método	42
2.4. Técnicas e instrumentos de investigación	42
2.4.1 Técnicas	42
2.4.1.1 La entrevista	42
2.4.1.2 El muestreo	42
2.4.1.3 La encuesta	42
2.4.1.4 La observación	43
2.4.2. Instrumentos	43
2.4.2.1 Cuestionario que contiene la encuesta	44

2.4.2.2	Instrumento para la autoevaluación de los docentes	44
2.4.2.3	Instrumento para la coevaluación de los docentes	44
2.4.2.4	Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del rector	44
2.4.2.5	Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.	45
2.4.2.6	Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los de los padres de familia.	45
2.4.2.7	Observación de la clase	45
2.4.2.8	Instrumento para la autoevaluación del rector	45
2.4.2.9	Instrumento para la evaluación del rector por parte del consejo técnico	46
2.4.2.10	Instrumentos para la evaluación del rector y vicerrector por parte del consejo estudiantil.	46
2.4.2.11	Instrumento para la evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia	46
2.4.2.12	Instrumento para la autoevaluación del vicerrector	46
2.4.2.13	Instrumento para la evaluación del rector por parte del supervisor	46
2.5.	Diseño y procedimiento.	46
2.5.1	Diseño	46
2.5.2.	Procedimiento	47
2.6	Comprobación de los supuestos	51
2.6.1	Objetivo general	52
2.6.2	Objetivos específicos	52
2.7	Resultados, análisis y discusión	56
2.7.1.	Resultados	58
2.7.1.1	Resultados: Tablas y figuras	100
2.7.2	Análisis y discusión de los resultados	104
CONCLUSIONES		108
RECOMENDACIONES		109
PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO		110
BIBLIOGRAFÍA		117
ANEXOS		119

RESUMEN EJECUTIVO

En educación, la idea de que la evaluación es tarea única del docente, se ha modificado en los cuatro últimos años, puesto que en el sistema educativo regular el tema evaluación, en el marco de rendición de cuentas, ha generado entre los actores del proceso, controversia, malestar e inconformidad; muestra de ello el hermetismo de algunos docentes a la hora de ser consultados.

Sin ser ajeno a los cambios que el actual Gobierno promueve, el Colegio Nacional Mixto “Octavio Cordero Palacios”, del cantón Cuenca, provincia del Azuay, sección vespertina, año lectivo 2011 – 2012”, a través de sus Directivos avalan el desarrollo de la investigación de campo.

De los datos obtenidos en la aplicación de encuestas (diseñadas con fines netamente investigativos y que directivos de la UTPL, tomaron como referente del MEC) nace la propuesta de mejoramiento educativo: **“Plan de capacitación en el fortalecimiento de las dimensiones: atención a estudiantes con necesidades individuales, y habilidades pedagógicas y didácticas”, (2012 - 2013)”**. Que ve en los talleres un apoyo para la detección y tratamiento de estudiantes con NEI y habilidades pedagógicas y didácticas.

PALABRAS CLAVES: Capacitación – detección – tratamiento.

ABSTRACT

Executive summary in education, the idea that the assessment is unique task of teaching, has been modified in the past four years, since in the regular educational system the subject assessment, in the context of accountability, has generated between the actors in the process, controversy, malaise and dissatisfaction; proof of this the secrecy of some teachers when it comes to be consulted. Without being oblivious to the changes that the current Government promotes, the joint national college "Octavio Cordero palaces" of the Cuenca canton, province of Azuay, evening section, school year 2011 - 2012 ", through their managers behind the development of field research. Data obtained in the implementation of surveys (designed purely investigative purposes and that directors of the UTPL, took as a reference of the MEC) comes the proposal of educational improvement: "training on the strengthening of the dimensions Plan: attention to students with..."

KEYWORDS: Training - detection - treatment.

INTRODUCCIÓN

Hay que reconocer que los retos que afronta en el devenir del tiempo el ámbito educativo son grandes, pues cada vez se busca imprimir calidad y no cantidad.

Según Miguel de Zubiría (2007) la sociedad requiere a nivel intelectual individuos altamente capacitados, muy creativos, con pensamiento flexible y adaptable a los permanentes cambios sociales; por lo que es obvio pensar que el factor clave en la transformación del paradigma educativo imperante, es el rol del docente, el accionar de las autoridades institucionales y gubernamentales; así como la decidida participación de padres de familia o representantes.

Podría decirse con certeza, que la idea de propender a una transformación de las estructuras que rigen el campo educativo, no es idea nueva, por cuanto según indica Frank Smith, (1994), los maestros siempre están tratando de mejorarla y lo mismo distintas autoridades... que reclaman “mejores escuelas”, como en el caso del Colegio Nacional Mixto, “Octavio Cordero Palacios”, de la ciudad de Cuenca, sección vespertina, que oferta tanto básico y bachillerato, pues su trayectoria data desde 1956.

De acuerdo a lo expresado por el Dr. Alejandro Serrano Aguilar (ex vicepresidente de la República y uno de los fundadores del Plantel; en la revista que editara la institución al cumplir un aniversario más en sus bodas de oro, en el 2006), el éxito creciente y vida fecunda de la institución se debe desde sus inicios, al profundo sentimiento de responsabilidad, al haber adquirido una importante deuda moral con la sociedad; por tanto, es evidente que en la actualidad quienes están al frente de la referida Institución continúan con igual mística y entrega, lo que hace pensar no sólo en la calidad humana que poseen, sino en la calidad de institución que se pretende.

De ahí que es importante considerar que: Tanto la investigación del marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato de Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la investigación de campo, y la evaluación del desempeño profesional de Directivos y Docentes del Colegio “Octavio Cordero Palacios”, sección vespertina, de la parroquia Gil Ramírez, cantón Cuenca período lectivo 2011 – 2012, a

través de la aplicación de encuestas, análisis e interpretación de resultados, posibilitaron la formulación de la propuesta de mejoramiento educativo.

Entonces, hablar de calidad invita a reflexionar en función a interrogantes tales como: ¿Qué parámetros deben tomarse en cuenta a la hora de catalogar a una institución, como de buena o mala calidad?, ¿Existen estándares de calidad a los cuales debe regirse?. Estas y otras interrogantes se abordarán en el primer capítulo del marco teórico. Para complementar dicho análisis se ha creído conveniente enfocar en el segundo capítulo: diseño metodológico, discusión de resultados y análisis; para concluir con el desarrollar la propuesta educativa. Propuesta que tiene su razón de ser, al observarse como algo notorio en los resultados de las encuestas, la falta de atención a los estudiantes con necesidades educativas especiales, debido a que en el tema, adaptaciones curriculares, diseño de tareas e instrumentos diferenciados, falta mucho por hacer.

Sin lugar a duda los problemas de aprendizaje, repercuten en: 1) el rendimiento de los educandos, 2) el porcentaje del curso y de asignatura. Plausible es la propuesta formulada por el Gobierno Nacional, en relación a que los estudiantes asistan a clases de recuperación pedagógica; sin embargo ¿De qué manera evaluar y dar tratamiento a estudiantes con necesidades individuales?, hasta conseguir el desarrollo armónico de competencias que les permitan incorporarse a la vida productiva, acorde con el desarrollo científico y tecnológico.

Considero importante, el manejo de registros anecdóticos, mismos que deben ser conocidos y socializados de manera ética y profesional, para conocer la problemática que aqueja a cada estudiante; las fortalezas y debilidades que posee el grupo, no con el propósito de etiquetarlos como buenos o malos; sino más bien en calidad de tutores involucrar a los docentes de curso, directivos, para realizar un plan de acción, coordinado con las autoridades del Plantel, Consejería Estudiantil, Comisión Técnico Pedagógico y profesionales del Distrito.

El alcance y cumplimiento de los objetivos de la propuesta es fundamental, por ello se requiere el involucramiento de toda la comunidad educativa del Colegio “Octavio Cordero Palacios”, sección vespertina. Evitar la negativa y la resistencia al cambio, harán posible el desarrollo de talleres simultáneos que en el transcurso del año se pretende poner en marcha.

MARCO TEÓRICO (CAPÍTULO I)

1. Calidad de las instrucciones educativas

Hablar de calidad es hablar de confiabilidad, puesto que la calidad es una característica particular que permite establecer el nivel de eficacia, eficiencia y efectividad en función a resultados o logros obtenidos.

Méritos que son tangibles y que dependen en gran medida de la misión y visión institucional; mística, vocación y entrega de los actores del proceso; pero sobre todo del apoyo del Estado. La sociedad globalizante del siglo XXI, obliga a posesionarse en un alto nivel de rendimiento y competitividad, con el fin de diversificar el potencial que cada individuo logre desarrollar a través de la educación formal e informal, con el fin de satisfacer requerimientos, proponer e innovar, plantearse nuevos retos; sin perder de vista al ser humano en su esencia.

Al ser la educación:

- Pilar fundamental en el desarrollo de una sociedad,
- Competencia del Estado, y
- Una prioridad en el actual gobierno, me permito profundizar este tema desde el enfoque legal.

1.1. Marco constitucional, legal según la constitución y la LOEI.

Parafraseando lo enunciado en la Constitución Política de nuestro país, Art. 26 y según se cita en uno de los considerandos del Reglamento General a la Ley de Orgánica de Educación Intercultural, expedida el 19 de julio de 2012, la educación, se ha convertido en un derecho fundamental de toda la humanidad, mientras que para el Estado es un deber ineludible e inexcusable, por lo que como tal, debe garantizar el funcionamiento dinámico, incluyente, eficaz y eficiente del sistema educativo.

Conforme al Art. 96, de la Constitución Política de nuestro país, que se cita en segundo suplemento del Registro oficial Digitalizado y Sistematizado en Word (2011), se pone de manifiesto entre otros aspectos, la necesidad de una transformación profunda en la educación de hombres y mujeres de todas las edades.

Es importante recordar que la Constitución en el Art. 27, menciona que la educación a la que debemos acceder todos y todas tiene que ser de calidad, por tanto es responsabilidad de todo ciudadano, contribuir para que Estado y Nación alcancen una verdadera transformación.

Complementando dicho análisis y en relación a lo manifestado en el texto de Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica (2010), el Plan Decenal (2006-2015), incluye en su sexta política, el tema: Calidad de la Educación, al cual no se había dado mayor énfasis, en gobiernos anteriores.

Cabe mencionar que el actual Gobierno, a través del ex Ministro de Educación, Raúl Vallejo Corral y el apoyo de un equipo técnico, según se indica en el texto antes mencionado, que se diseñó diversas estrategias que tienen que ver con la actualización y fortalecimiento de los currículos de educación General Básica y de Bachillerato; así como la construcción del Currículo de Educación Inicial, que guardan estrecha relación con la implementación de guías para docentes y nuevos textos escolares que a partir del periodo lectivo 2010 – 2011 se trabajaría con los estudiantes.

Lejos de ser una simple utopía, maestros (as) de nuestro país, gradualmente se han sumado a este esfuerzo. Esfuerzo que valió la pena, puesto que todo cambio trae consigo enormes exigencias

Y como en el plano educativo toda acción requiere ser evaluada para en función a los resultados tomar los correctivos pertinentes; así también se tiene previsto en la sexta política del Plan decenal, que hasta el 2015, Cabe mencionar que el actual Gobierno, mediante Acuerdo Ministerial N° 0025-09, de fecha 26 de enero de 2009, suscrito por el ex Ministro de Educación, Raúl se debe mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación, que a decir del actual Gobierno, promueva al igual que se pretende en otros sectores, la rendición social de cuentas, es decir una cultura de transparencia, para ello se pondría en marcha todo un proceso: monitoreo, seguimiento, control y evaluación, aspectos puntuales que también constan en uno de los principios que rigen a la educación y que se enuncia en el literal ii, Art. 2 Principios, de la Ley Orgánica de Educación inclusiva, título I, de los principios Generales, en el Capítulo único, del ámbito, principios y fines.

Por otro lado, al ser la educación una de las áreas prioritarias de la política pública que tiene como propósito la formación holística, humanística y armónica del educando, es sin lugar a duda una responsabilidad ineludible la rendición de cuentas, no sólo por ser una obligación, sino por un deber moral ante la sociedad.

1.1.1 Marco constitucional.

Para alcanzar una educación de calidad con equidad, es preciso reconocer el protagonismo de la institución escolar a través del desarrollo de procesos participativos e innovadores.

Así como la Constitución (2008) garantiza entre otras cosas la gratuidad de la educación, así también el espacio donde ocurre el proceso educativo y, por lo mismo el ambiente donde se desarrollan actividades tan diversas como:

La aplicación de estrategias y metodologías de enseñanza – aprendizaje, la atención a la diversidad, la capacitación de docentes, la medición de la calidad educativa y la evaluación de los resultados del aprendizaje; la referencia a estándares, los esfuerzos para mejorar la capacidad de gestión de los directivos, entre otros, deben ser monitoreadas y orientadas, por el hecho de que se trabaja con seres humanos y en una sociedad donde muchos factores (deserción escolar, repitencia, migración, hogares disfuncionales, entre otros), han influido notablemente.

De acuerdo a lo especificado en la Constitución Política de la República del Ecuador, el Sistema de Evaluación y Acreditación y la rendición social de cuentas, señala en el Art. 70, que la ley establecerá órganos y procedimientos para que el sistema educativo nacional rinda cuentas periódicamente a la sociedad sobre la calidad de la enseñanza y su relación con las necesidades del desarrollo nacional.

Según la publicación que realizara Diario Hoy, el 14 de junio 2011, Milton Luna, Secretario del denominado El Estado del País y coordinador del Contrato Social por la Educación, informa que durante los últimos 60 años, se han realizado varias reformas educativas, 'la mayoría según indica, estuvieron dirigidas a combatir el analfabetismo, que de acuerdo a las estadística tuvieron el éxito esperado (hasta el 2010, el analfabetismo se puntuó del 50% al 7.8%), aunque a su criterio se descuidó de la calidad de la educación, lo que a su criterio hace pensar que los gobiernos de turno trabajaron en función más de cantidad que de calidad.

Al respecto Milton Luna indica que este problema se hizo notorio aún más, en los años 90. Parafraseando sus aseveraciones se puede manifestar que dicha apreciación se modifica, pues al hacer un balance de los cuatro últimos años, se considera que el esfuerzo realizado por el Gobierno del Ec. Rafael Correa Delgado, no ha sido en vano, aunque no descarta que existen aún: centros educativos con inadecuada infraestructura, personal docente con poca predisposición para continuar con su capacitación profesional, contenidos, mallas curriculares y hasta textos que no permiten un óptimo desempeño.

En su entrevista, Milton Luna aclara que lo que se pretende con el presente informe no es dar la fórmula para que se superen los problemas en la educación; más bien pretende establecer un punto de partida para la lectura sobre el análisis que debe realizar el país.

Como se había mencionado en párrafos anteriores, el plazo para que la propuesta de cambio tenga mayor notoriedad concluye el 2015. Se tiene previsto en el mes de julio y agosto /2012, continuar con la evaluación interna y externa respectivamente, al segundo grupo de Docentes y Directivos de todo el país.

1.1.2. Marco legal.

El Ministerio de Educación, presidido por la Docente Gloria Vidal Illingworth, mediante Acuerdo N° 0320-10 de fecha 09 de abril de 2010, especifica que: “En uso de las facultades que le confiere el Art. N° 154 numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador, en armonía con los artículos 24 de la Ley Orgánica de Educación, 29, literal f) de su Reglamento General de aplicación; y, 17 del estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva, acuerda: expedir la normativa para la implementación del sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas”.

Por lo que conforme establece el Art. 4, del mencionado Acuerdo Ministerial, las evaluaciones “Ser Ecuador”, se han constituido en herramientas diseñadas exclusivamente para evaluar a Estudiantes, Docentes (evaluación del desempeño profesional, que se calificará sobre 100 puntos) y Autoridades de los establecimientos educativos (evaluación de la gestión institucional).

Ante lo expuesto, se destaca que en la página web del Ministerio de Educación, lo enunciado en el Decreto Presidencial N° 1740, de fecha 25 de mayo 2009, Art. 1, se menciona que aquellos Miembros del Magisterio Nacional que no asistan a la evaluación obligatoria y no tuviesen justificativo alguno que se enmarque en la Ley, serán llamados a segunda convocatoria, en un plazo de treinta días; si pese a ello hay reincidencia, “se calificaría tal inasistencia como incompetencia profesional”.

1.2. Conceptualización básica.

1.2.1. *¿Qué es evaluar?*

Según el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, evaluar es estimar el valor de las cosas no materiales.

Por su parte Jaime Valenzuela (2008), sostiene que siendo la evaluación una parte esencial de cualquier proceso administrativo, que está presente desde el inicio mismo de la planeación; ésta permite diagnosticar el estado en el que se encuentra una institución; y además permite, por un lado, regular las acciones de cada uno de los componentes institucionales y si nos estamos alejando de los objetivos perseguidos orienta el rumbo a seguir.

De acuerdo al aporte realizado por García Ramos (1989), evaluar es una actividad o proceso sistemático de identificación, recogida o tratamiento de datos sobre elementos o hechos educativos, con el propósito de valorarlos primero y, sobre dicha valoración, tomar decisiones.

Todo esto, en virtud de que la evaluación es un proceso sistemático, continuo e integral destinado a determinar hasta qué punto fueron logrados los objetivos educacionales previamente determinados.

Por consiguiente, se podría determinar que la evaluación es una de las etapas más importantes en todo proceso y de manera particular en el educativo, misma que debe ser aplicada de manera continua y constante; pues no basta sólo con un control al final de la labor docente, si no antes, durante y después del proceso educativo, lo que ayuda a determinar aciertos, desaciertos y sobre estos buscar estrategias que posibiliten buscar nuevas alternativas o en su defecto reajustar o mejorarlas.

Puesto que ningún acto humano se exime de un juicio de valor o evaluación, que determine eficacia, eficiencia y efectividad más aún si se refiere a procedimientos pedagógicos que determinen rendimiento.

1.2.2 Objetivos de la evaluación.

Mercedes Orozco (2010), en su trabajo monográfico, considera que el planteamiento así como el alcance de los objetivos en la etapa de acreditación, tiene que ver con el tipo de evaluación que se prevea; puesto que si la evaluación es diagnóstica cumple la función de investigar, detectar la información de carácter cognoscitivo, de hábitos, habilidades o destrezas que posee el alumno, para de ahí partir hacia nuevos conocimientos.

La UTPL, cita a R. Tyler, B. Bloom, G. de Landsheere, B. Maccario, quienes agrupan los diferentes objetivos y funciones de la evaluación en tres grandes categorías.

Si la evaluación es diagnóstica, su objetivo estará dirigido a ubicar en su nivel, clasificarlo y adecuarlo individualmente el nivel de partida del proceso educativo.

Siendo formativa la evaluación, el proceso permitirá comprobar la efectividad de los procedimientos pedagógicos y la toma de decisiones sobre estrategias que facilitan la superación de las dificultades y la corrección de errores de los estudiantes como de los maestros.

Si se optara por la aplicación sumativa o acumulativa, la finalidad de cuantificar los resultados alcanzados por parte del alumno en el proceso de aprendizaje, permitiría calificar en función al rendimiento académico, para luego otorgar una certificación, determinándose así la promoción o no promoción de un educando.

Ante esta panorámica es importante tomar en consideración al momento de evaluar el proceso de enseñanza – aprendizaje, que no es pertinente concebir a la evaluación como la suma de conocimientos, sino más bien la suma de lo alcanzado o conseguido a lo largo de todo un ciclo, año y en función no sólo de conocimientos sino de manera integral.

De ahí que la evaluación que no ayude a aprender de modo más autónomo y responsabilidad en los diferentes niveles educativos es mejor no practicarla.

1.2.3 Evaluación educativa.

Como se había mencionado en párrafos anteriores, la evaluación es una etapa del proceso educativo, que tiene por finalidad comprobar, de modo sistemático en qué medida se han logrado los resultados y previstos en los objetivos que se hubieran especificado con anterioridad. Etapa importante, que debe ser continua y constante, ya que esto permitir conocer al talento humano que estamos conduciendo, si como también nos podemos percatar de los aciertos y errores que estamos produciendo en el desarrollo del que hacer educativo.

Comparto con la recopilación realizada por Jaime Valenzuela (2008), referente al tema evaluaciones educativas, de que es preciso evaluar no solamente los resultados, ya que se tiene que evaluar todo un proceso, es decir, los objetivos, las condiciones, los medios, el sistema pedagógico y los diferentes medios de su puesta en acción, lo que supone la evaluación del contexto, al momento de elaborar la planificación.

Evaluación de las necesidades inherentes al proyecto, o sea la determinación de la puesta en práctica, de los recursos y de los medios. Evaluación del proceso, estudio de los datos sobre los efectos que produjeron los métodos empleados, su progresión, sus dificultades y su comparación para tomar decisiones de ejecución. Evaluación del producto, medición, interpretación, juicio acerca del cumplimiento de los objetivos, de la eficacia de la enseñanza, en suma, evaluación de los resultados para tomar acertadas decisiones.

1.2.4. Calidad educativa.

Sería absurdo pensar y enunciar con ligereza criterios como: “los hechos hablan por sí solos”, como lo expresa la sabiduría popular, pues se corre el riesgo de poner en duda la calidad de la educación, sin hacer un previo análisis o estudio macro y centrado en el contexto social en torno al cual giran una serie de aspectos que confluyen.

Por experiencia se conoce que, siempre serán pocos los esfuerzos que se haga por mejorar la educación de un país y aunque ardua sea la tarea y los resultados se visualicen a corto, mediano o a largo plazo, nada más gratificante que haber contribuido con la formación de nuestros educandos.

Ya lo enunciaría el propio Ministerio de Educación en la página web (2012), un sistema educativo será de calidad en la medida que sepamos, como actores del proceso educativo, qué tipo de sociedad queremos formar y cómo podremos contribuir a la consecución de aquella meta.

Hablar de una reingeniería educacional, cuyo proceso de transformación y modernización, requiere grandes cambios, sacrificios en el sentido de que nuestra formación no concluye con la consecución de un título, un seminario taller, en fin; debe tender a una formación continua y permanente.

1.2.5. Estándares de calidad.

Según el diccionario de la RAE, la palabra estándar se refiere al tipo, modelo, norma, patrón o referencia. Por tanto contar con un parámetro que permita definir en cierta medida la calidad de los aprendizajes alcanzados por parte de los estudiantes es importante; pues de esa manera se puede determinar el nivel mínimo o máximo de un indicador, que posibilite elevar el rendimiento académico de los educandos; así como enfatiza el valor de la educación en el futuro éxito de los estudios superiores y ejercicio de la práctica profesional.

Si el valor del indicador se encuentra dentro de rango permitido, entonces se puede decir que estamos cumpliendo con el criterio de calidad del proceso de educar, que se había definido en los objetivos y que lo previsto se desarrolla de manera eficaz; pero si por el contrario, estamos por debajo del rango significa que nuestros compromisos de calidad no se están cumpliendo a cabalidad y debemos ajustarlos a los requerimientos permitidos.

Todo estándar significativo, ofrece una perspectiva de educación realista, por tanto está sujeta a observación, evaluación y medición, o implica la selección de objetivos, procesos de saberes previos y de selección.

De ahí que se puede establecer dos tipos de estándares: los que definen los grados de dominio o niveles de logro, especificándose la calidad a través de sistemas de calificaciones, escalas de observación.

Definen también aquello que los profesores deben enseñar y o que se espera que los estudiantes aprendan y sean capaces de realizar de manera autónoma o dirigida, sea de

manera individual o en grupo, por lo que se debe complementar la enseñanza de contenidos con el cultivo de destrezas.

Diane Ravitch, historiadora de la educación (1995), por su parte sugiere que el logro de un estándar acorde a las exigencias, se debe también a la disponibilidad y comprometimiento de sus actores, infraestructura, material didáctico que los gobiernos o entidades privadas proporcionen o están dispuestas a colaborar.

2. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas

2.1. Objetivo de la evaluación.

De acuerdo a lo enunciado por Verónica Benavides, docente de la U.T.P.L., una evaluación cumple con su objetivo en la medida en que la información que proporciona realmente se está utilizando en un contexto específico, por ello es fundamental conocer el estado situacional de cualquier proceso para poder retroalimentarlo, mejorarlo en el tiempo. Por lo que en su exposición cita a Jaime Valenzuela (2008), quien sostiene que la evaluación interna es la parte esencial que está presente desde el momento mismo de la planificación y nos permite diagnosticar el estado en el que se encuentra una institución.

En este sentido, hay que recordar que toda Institución Educativa cuenta con un Proyecto Educativo (PEI), en cuyo diseño se hace constar los fines institucionales y educativos que determinan las metas que se pretende conseguir, a través de los objetivos que constan en el P.E.I. y que funcionan como una estrategia, lo que nos permite diagnóstica en qué sentido se halla la institución y si cumple o no su cometido.

Planteados desde un inicio los objetivos educativos, entre otros aspectos lo que se pretende evaluar y que son fundamentales en el diseño es decir de su misión y visión institucional. Además los objetivos educativos me permiten determinar u orientar la toma de decisiones, en este caso la información resultante servirá para que los directivos tomen acertadas decisiones.

Jaime Valenzuela (2008), al referirse a la orientación o propósito de la evaluación, sostiene que dentro de la subclasificación a más de la toma de decisiones, se orienta a la investigación, es decir que la información permite el aporte de nuevos conocimientos; finalmente la que se orienta al valor, es decir a la información que se utiliza para valorar los méritos del objetivo evaluado, para en función de los resultados obtenidos, acreditarles una escala, según criterios de evaluación.

Es por ello que el referido autor indica que el currículo es un plan para alcanzar un conjunto de metas y objetivos de un proceso educativo. El currículo por tanto abarca la misión y visión de la institución, las necesidades de la sociedad, el perfil del alumno, el perfil del egresado, los objetivos curriculares y el sistema de evaluación.

2.2 Principios de la evaluación.

Entre los principios que según Jaime Valenzuela (2008), orientan la Evaluación Institucional (autoevaluación) se cita:

a. Autonomía institucional.- Principio cuyo fortalecimiento se enfoca en función a la independencia en la toma de decisiones para analizar y mejorar sus procesos pedagógicos y de gestión, reemplazando el control burocrático y unidireccional por autorregulación y autocontrol.

Es obvio pensar que las instituciones educativas se manejan apegadas a preceptos y Leyes que rigen su normal funcionamiento, sin embargo no hay que desconocer que cada una de ellas se circunscribe en realidades diferentes, por ello la autorregulación y autocontrol debe ser considerada en la elaboración del PEI, pues la toma de decisiones deben ser consensuadas y respaldadas por los representantes o padres de familia.

b. Correspondencia entre objetivos y resultados.- Este principio tiene que ver con la conexión o coherencia entre lo que la institución ha propuesto en su Proyecto Educativo Institucional y los resultados que obtiene o desea obtener; está claro que la misión y visión institucional entonces es clave.

c. Participación activa de todos los actores institucionales.- El compromiso activo de todos los integrantes de la comunidad educativa tanto de directivos, docentes, padres o representantes, educandos y personal no docente, que en este caso puede relacionarse con las autoridades competentes.

Por ello quien ejerce la función de líder en el grupo debe tener claro que el éxito institucional no depende de una o dos personas, pues el involucramiento y compromiso de quienes estén al frente de cada uno de los estamentos es fundamental, ello hace que la responsabilidad sea compartida y se trabaje en un ambiente de calidad y calidez. Mantener una comunicación fluida entre los actores del sector educativo, donde la socialización y los concesos sean los cimientos que fortalezcan nuevos cambios.

d. Adecuación al contexto en que se inserta el Establecimiento educativo.- este principio hace alusión a asegurar la pertinencia de los servicios educativos que se brindan en función del entorno y de la comunidad.

Por lo que ningún Establecimiento Educativo puede ni debe funcionar al margen de lo que acontece en su entorno, ni de la comunidad a la cual pertenece, más bien debe aprovechar aquel aporte para la detección de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, pues nada mejor que el contexto social como recurso valioso para el tratamiento de temas de gran interés, que le permita al educando confrontar el antes con el ahora, finalmente logre establecer retos que a futuro se logre conseguir.

e. Retroalimentación.- Es aquí el momento propicio para que los Directivos de la Institución al igual que sus actores utilicen la información y conclusiones que se ha logrado obtener, para convenir los cambios que promuevan el mejoramiento de la gestión institucional y pedagógica.

De ahí que dicha gestión tendría resultados positivos, si al término de cada actividad se procedería a evaluar todo el proceso y con el ello determinar, aciertos y desaciertos, para luego de las conclusiones, tomar en cuenta las recomendaciones.

2.3 Tipos de evaluación.

Jaime Valenzuela (2008), al referirse a los tipos de evaluación, manifiesta lo importante que resulta, determinar qué tipo de evaluación se va a aplicar para el desarrollo de nuestra investigación de campo, por ello menciona que de acuerdo a los marcos de referencia, la evaluación puede ser:

a) Según el objeto de evaluación.- Es decir de acuerdo a qué tipo de procesos nos proponemos llevar a cabo, pues ya lo diría Jaime Valenzuela (2008), si el currículum como tal, permite desarrollar en los estudiantes, las tres áreas fundamentales: cognitiva, praxiológica y afectiva, la evaluación puede ser: del aprendizaje, del proceso enseñanza - aprendizaje, curricular, de instituciones educativas, meta evaluación.

a) Según su aplicación en el tiempo.- Evaluación diagnóstica, formativa, sumativa.

b) De acuerdo a los criterios para emitir juicios de valor: ésta se sub clasifica en evaluación a priori, es decir mediante criterios de referencia, que tienen relación con los

estándares de calidad, para comparar los resultados obtenidos desde el inicio hasta el final.

- c) **Según los marcos de referencia**, una evaluación puede ser de manera subjetiva u objetiva.

Un evaluador objetivo procura evitar cualquier causa de sesgo, por ello las muestras deben ser aleatorias, de ahí que el tema del trabajo de investigación, permite aplicar las encuestas en cualesquier Institución Educativa, del país, que oferte básico y bachillerato, dentro del período escolar 2011-2012, para de esta manera contar con instrumentos confiables; para lo cual se deberá tratar de generalizar los resultados de la muestra a la población.

Por su parte el evaluador subjetivo, tratar de entender los hechos desde la perspectiva de los miembros de la cultura que estudia, es decir mira a la institución en el sentido de que para él existe una polaridad casi marcada. Por ejemplo, cuando evalúa la gestión de los directivos, generalmente compara lo que hizo o dejó de hacer el o los Directivos anteriores y afirma que los desaciertos o aciertos que se generan a nivel interno, se atribuye a un grupo en particular, poniendo en entredicho el prestigio del Establecimiento.

Este tipo de evaluador basa su criterio en teorías o empirismos, que enmarca la construcción de los instrumentos de medición y el procesamiento de los datos para la obtención de conclusiones; holística (visión integral) o atomista (estudio de las partes por separado), es decir si se pretende evaluar a la institución como un todo, o por partes.

Según lo enunciado por Verónica Benavidez (2011), se habla también de una evaluación ecléctica, es decir donde se enuncia teorías con elementos contradictorios, pues si se aplica este tipo de evaluación, se corre el riesgo de que falle su aplicación, por el hecho de que los resultados no son confiables.

Recordemos que Jaime Valenzuela (2008), de manera enfática corrobora que la evaluación empírica no tiene sustento teórico, por ello no se sitúa dentro de lo que se denomina instrumento para la evaluación en sí, ya que el conocimiento proviene de la experiencia, de la observación del objeto a evaluar, de la recolección, análisis de los datos. Tener claro qué se pretende evaluar, nos da la idea de qué modelo de instrumento se va a utilizar, teniendo un marco de referencia que nos guíe, para la toma de decisiones más documentadas y pertinentes.

Continuando con lo enunciado por el autor antes mencionado, la teoría evaluativa, se debe realizar el análisis de los datos, que nos guiarán para elaborar las conclusiones y en la toma de decisiones.

Nos habíamos referido en párrafos anteriores al tipo de evaluación objetiva, que es la que se ha aplicado en esta oportunidad en la Institución objeto de estudio, en virtud de que procura evitar cualquier tipo de sesgo, las muestras deberán ser aleatorias, los instrumentos confiables para conocer la magnitud de los errores, misma y exponer el grado de objetividad de los resultados, además deberá aceptar hipótesis verdaderas y rechazar las falsas como sostiene Verónica Benavidez en su exposición magistral.

Por ello recordemos que un proceso de evaluación es el trabajo emprendido, mediante la investigación de campo.

2.3.1 Por los protagonistas.

El mencionado proceso, que desde 2006, el actual Gobierno puso en marcha para que la calidad de la educación mejore, tiene que ver con la evaluación del desempeño profesional de Directivos y Profesores, de las instituciones de Educación Básica y Bachillerato del Ecuador.

Amplificando lo expresado por Ana Buitrago Sanabria (1999), podría decirse que: Era común, hasta hace poco en el ámbito docente, que la evaluación la ejecutara una instancia externa al estudiante; proceso que se caracterizara por la unidireccionalidad (docente ➔ educador), de cualificar en algunos casos y cuantificar en otros, con el propósito de confirmar el nivel de aprendizaje (conocimientos) o para la promoción de un curso a otro.

Unidireccionalidad que también se observara entre la acción supervisiva y la Institución, aunque no con igual frecuencia, ni el mismo propósito, es decir de asignar una calificación, sino de verificar el fiel cumplimiento, al efectuarse la visita técnico – administrativa, en donde en un tiempo determinado se permitiese revisar: Planificaciones, libros de actas, libros de matrículas, libros de notas, entre otros instrumentos educativos, para en días posteriores remitir a los Directivos del establecimiento el informe respectivo, donde luego del análisis pertinente y de establecer los nudos críticos, daría a conocer observaciones si las hubiese o recomendaciones.

Actualmente aquella unidireccionalidad se ha modificado, es así que estudiantes y personal docente tienen la oportunidad de ser partícipes del proceso de evaluación, por ello como docentes debemos promover en nuestros educandos el sentido de, el aprender a aprender, con la responsabilidad que esto implica.

Es preciso señalar aquí que con el objeto de colaborar y contribuir con la excelencia en el ámbito administrativo y pedagógico, de todos los niveles y modalidades a nivel Nacional, con fecha 12 de julio de 2012, el Ministerio de Educación a través de la Subsecretaria de Apoyo, Seguimiento y Regulación de la Educación, publicado en la página web del referido Ministerio, indica que, luego del análisis realizado por MinEduc, sobre las condiciones de E-A en los Planteles del país, se observó que la figura del supervisor requiere ser reforzada, por ello se ha creído necesario, reforzar la tarea supervisiva, pues para ello se tiene previsto insertar el Nuevo Modelo Nacional de apoyo y seguimiento, que pretende crear nuevos roles (asesores y auditores educativos) que posibiliten el acompañamiento y apoyo al personal de las instituciones.

Por ello, la tarea de los Auditores Educativos estará encaminada a verificar el estado de la situación de las instituciones educativas y la de certificar los procesos de mejora, en función a los estándares de calidad establecidos por el referido ministerio. Si la institución no cubre en su totalidad tales requerimientos, los Auditores educativos establecerán las recomendaciones, para que la institución enmiende y logre ofertar una educación de calidad y calidez.

Posterior a este preámbulo y retomando el criterio enunciado por Valenzuela (2008), se considera que los protagonistas de la evaluación o agentes evaluadores, son personas que realizan la evaluación, y pueden ser de dos tipos: internos, externos.

a) INTERNOS.- Aquellos que pueden desempeñar la doble función de protagonistas y de evaluadores del proceso educativo y que además dependiendo de los enunciados que constan en los instrumentos de investigación preestablecidos por el MEC., tienen relación con la autoevaluación y coevaluación.

Como por ejemplo: Docentes y Directivos cuya función protagónica la ejercen cuándo se autoevalúan, o coevalúan la exposición de la clase práctica o demostrativa.

b) EXTERNOS.- Son aquellos ex profesores que hacen el papel de observadores neutros para evaluar el proceso educativo.

De ahí que sea cual fuere el rol protagónico que circunstancialmente nos corresponda desempeñar en el ámbito educativo, debemos hacerlo con el propósito de sumar esfuerzos, para la consecución del fin último que es la calidad de la educación, posibilitando así que tanto, el acceso limitado a la educación, la falta de equidad, baja calidad de la educación, poca pertinencia del currículo y débil aplicación de las nuevas TICs; la Infraestructura y equipamiento insuficientes e inadecuada, como la inexistencia de un sistema de rendición de cuentas de todos los actores del sistema, dejen de constituirse en potenciales nudos críticos del sistema educativo ecuatoriano.

Según estadísticas publicadas en la página web del Ministerio de Educación (2010) y el Sistema de información, SÍProfe, en el 2008, se especifica que, fue mínima la afluencia de docentes que realizaron el curso de capacitación (16.438), no así en relación al 2010, que se registra un total de 108 000 docentes del magisterio fiscal que tomaron al menos un curso de capacitación, a excepción de otros que cursaron dos y más cursos que ofertara el Ministerio del ramo, de manera gratuita.

Por otra parte, el cubrir en su totalidad la demanda de docentes que del 2010 en adelante se diere, se constituiría en un reto. Entonces es responsabilidad de Directivos y Docentes, optar por el mejoramiento continuo y la profesionalización en algunos casos.

Ya lo diría Frida Días y Gerardo Hernández (2010), el docente es un factor clave en la transformación del paradigma educativo imperante, aunque reconocer que los retos que se afrontan son grandes.

Claro está, que a la hora de educar a niños (as), adolescentes y adultos, se requiere el apoyo no sólo de Docentes, Directivos, representantes, Padres de Familia y autoridades, sino el comprometimiento de toda una sociedad.

2.3.1.1. Autoevaluación.

La UNESCO (1990) en torno al tema manifiesta que, los centros educativos dejan de ser homogéneos, ya que se enfrentan a nuevas y novedosas situaciones, que marcan el contexto de la época; no se puede por tanto formar a la generación del tercer milenio de igual manera que las de épocas anteriores, pues las necesidades y requerimientos son

diferentes; en este sentido, propone contar con una educación verdaderamente innovadora, en donde los Centros Educativos deben convertirse en verdaderos escenarios en los que se busque repuesta a los problemas que a diario se suscitan, dadas las condiciones de vida que exigen cambios profundos, en la estructura no sólo de forma, sino de fondo.

Así pues, si decimos que nuestro entorno ha cambiado, entonces nuevos retos deben guiar no sólo misión y visión de las organizaciones de carácter educativo, por ello la capacidad de decisión de los centros educativos se constituyen en pieza clave del proceso.

De ahí que es importante que los Centros Educativos deban autoevaluarse y dar a conocer los resultados obtenidos. Entendiéndose como tal a la actividad metacognitiva que cada miembro de la comunidad educativa debe realizarse en función al desempeño de las funciones encomendadas.

Según Sanmartí (2007), en la práctica la autoevaluación debe constituirse más en una filosofía, que en una estrategia; filosofía que guíe todo el proceso cuya finalidad esté dirigida a la parte formativa y formadora, en la no sólo se identifique dificultades y problemas, sino también la posibilidad de comprender las causas y tomar decisiones acertadas.

2.3.1.2. Coevaluación.

Según Ana Buitrago Sanabria (1999), la coevaluación es el proceso de valoración que posibilita a los alumnos en conjunto participar en el establecimiento y valoración de los aprendizajes logrados ya sea por alguno de sus miembros o del grupo en conjunto, atendiendo a criterios de evaluación o indicadores establecidos por consenso.

Por tanto a su criterio, la coevaluación permite identificar: logros tanto a nivel personal como grupal, fomentar la participación, reflexión y crítica constructiva, ante situaciones de aprendizaje, a desarrollar actitudes orientadas hacia la integración del grupo, de manera especial emitir juicios valorativos acerca de sus pares en un ambiente de libertad, compromiso y responsabilidad.

2.3.1.3 Heteroevaluación.

A criterio de Ana Buitrago Sanabria (1999) se puede mencionar que la heteroevaluación es el tipo de evaluación que con mayor frecuencia se emplea, pues es aquella en donde el docente diseña, planifica, implementa y aplica la evaluación y donde el estudiante es quien responde lo que se le solicita, para conocer cuánto conoce, sabe o ha logrado asimilar.

De hecho y sin temor a equivocarme en la educación tradicional este tipo de evaluación, pues todo apunta a que lo que se pretendía evaluar eran conocimientos adquiridos. Parafraseando a la autor, en la actualidad los agentes involucrados en la evaluación se han diversificado, en función a los nuevos modelos pedagógicos, lo que ha significado mayor participación en el proceso de evaluación y también en el desarrollo de una mayor autonomía y participación autoconciencia de lo que los sujetos saben y lo que les falta por saber.

2.3.2 Por su utilidad.

2.3.2.1. Evaluación diagnóstica.

De acuerdo al autor Jaime Valenzuela (2008), la evaluación diagnóstica se plantea con base a un criterio o norma de referencia definido a priori, con este criterio se comparan los resultados obtenidos, que sirven como marco referencial.

Parafraseando al citado autor podría decirse que, así como la evaluación aplicada al final del proceso, ofrece una visión retrospectiva de lo realizado, de aciertos, desaciertos y logros alcanzados; así la evaluación diagnóstica proporciona información para retroalimentar un proceso educativo en función de la planeación inicial y el cumplimiento de metas. Por lo que permite determinar la situación inicial o línea base para determinar con precisión fortalezas y debilidades, para a partir de ello de un proceso para mirar en el proceso del tiempo.

En relación al tema que nos compete nos estaríamos refiriendo al PEI, pues es fundamental para la evaluación, en donde se debe haber plasmado, entre los fines institucionales y los fines educativos, cuáles son las metas que se quiere lograr a través de los procesos que en el plan estratégico que se hayan planeado al inicio, que nos permita hacer cambios fundamentales, en la misión y visión institucional.

2.3.2.2 *Evaluación formativa.*

De acuerdo con lo expuesto por Villarroel (1974), la evaluación formativa sirve como base para el proceso de toma de decisiones respecto de las opciones y acciones. Este tipo de evaluación permite obtener información acerca del estado de aprendizaje de cada estudiante, para a partir de ello tomar decisiones que ayuden a mejorar el desarrollo de dicho propósito. La información que de ella se desprenda, no es únicamente útil para el profesor, sino que debe ser entregada a los estudiantes, de manera que también puedan hacerse cargo de su propio proceso de aprendizaje.

Por su parte Rotger (1990), señala que la evaluación formativa debe reunir ciertas características especiales a los efectos de su aplicación. Que el aprendizaje se base en objetivos específicos expresados en términos de conductas observables, es decir, que la evaluación ofrezca las mejores condiciones posibles para que el alumno muestre la conducta requerida cualquiera que sea el dominio, entendida ésta como el desarrollo de destrezas motrices, información verbal, estrategias cognitivas o actitudes. El segundo elemento es el uso del tiempo, para que una evaluación sea apropiada es necesario presentar una situación congruente con las condiciones planteadas por el objetivo y el tiempo necesario, dentro de los límites de la clase.

2.3.2.3 *Evaluación sumativa.*

Ya lo diría Jaime Valenzuela (2008), en su libro *Evaluación de las Instituciones Educativas* que la evaluación sumativa o final es aquella que permite evaluar la efectividad y eficiencia de una intervención educativa, por lo que la **eficiencia** enfatiza en la óptima utilización de los **recursos**, en tanto que la **eficacia** se materializa en la obtención de **resultados**; hablar de una intervención educativa se habla de una intervención educación holística o integral; es decir solamente se refiere al aprendizaje que poseen los niños (as) o adolescentes, sino de la personalidad, afectos, etc.

Según Díaz Barriga y Hernández Rojas (2010), este tipo de evaluación, provee información, que permite derivar conclusiones importantes sobre el grado de éxito y eficacia de la experiencia educativa global emprendida, posibilitando así un balance general de los resultados, que permitan considerar lo suficientemente competentes.

3. Evaluación del desempeño profesional de los docentes

La política 6 del Plan Decenal se refiere al Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación cuyo objetivo es “Garantizar que los estudiantes que egresen del sistema educativo cuenten con competencias pertinentes para su correcto desarrollo e inclusión digital”.

Hasta hace poco la evaluación se ha realizado únicamente a los estudiantes, para determinar su nivel de conocimientos, pero nunca se ha realizado una evaluación a los docentes, por el contrario, este tema siempre ha sido motivo de discordia, debates y discusiones ya que muchos consideran que no se puede evaluar desde fuera una realidad que solo se conoce desde dentro. Tal es así que cuando el actual presidente dando aplicación al Plan Decenal de Educación en el cual consta la evaluación de los docentes como uno de los factores que determinan la calidad de la educación, se dio grandes discrepancias entre estas dos partes.

Por un lado las autoridades argumentan que en los planes de mejoramiento cualitativo de la educación no debe faltar la evaluación, formación capacitación y actualización del profesorado y por otro los docentes sienten que la evaluación es más que una amenaza que una ayuda, convirtiéndose en una herramienta de control y represión ideológica y política.

Lo cierto es que los docentes estamos inmersos en la organización escolar y por ende en el sistema educativo por lo que nos convertimos en un factor decisivo de la calidad de la educación, de esta manera al evaluar a los docentes se evalúa también su metodología, el cumplimiento de la planificación, la puntualidad en las actividades diarias, los valores éticos y morales y las actividades complementarias como la planificación de sus clases, actividades de recuperación para los niños con dificultades, coordinación entre compañeros, relación con los padres de familia y los estudiantes, participación en los proyectos educativos, todos estos aspectos son indicadores directos en la evaluación de un docente.

De esta manera se busca evaluar las competencias de los docentes en su desempeño laboral, entendiéndose como competencia la capacidad del docente para realizar de forma óptima su labor dentro del aula y de la institución en la que labora.

3.1. ¿Quiénes evalúan a los docentes?.

Dentro del proceso de enseñanza aprendizaje la primera relación directa que encontramos es la de docentes y estudiantes, entonces son ellos los que primero deben evaluarlos porque son los que más conocen la actuación del profesor dentro del aula y son por tanto los más indicados para dar fe de ello y deben hacerlo de forma libre sin ningún tipo de presión, amenaza o manipulación. Por otra parte están también los compañeros de trabajo quienes conocen el contexto del ejercicio de la docencia y además conocen la forma de trabajo de su colega, aquí también podemos ubicar al rector o director del establecimiento quien puede decir mucho de la labor de sus docentes ya que es él quien tiene que controlar todos los días el trabajo que sus docentes realizan dentro de la institución.

En este contexto contamos también con los padres de familia, quienes de cierta forma también están en contacto con los maestros de sus hijos y pueden darnos su criterio sobre el accionar de los docentes ya que los conocen o escuchan a diario las opiniones de sus hijos sobre sus maestros, tenemos también a los miembros de la comunidad en donde se encuentra ubicado el centro educativo, que de alguna forma conocen a los maestros aún que sea desde fuera, porque los ven llegar a la escuela y saben si llegan puntualmente, si sale con los estudiantes a trabajar fuera de las aulas, si se involucra en la comunidad para conocer y ayudar en la solución de problemas que afectan a la institución o a los estudiantes.

3.2. ¿Para qué se evalúa a los docentes?.

Mejorar la acción profesional de los docentes y transformar la práctica educativa, es sin duda uno de los claros propósitos; aunque esto no quiere decir que el trabajo que los docentes realicen dentro del aula esté mal, sino más bien, que el educando debe asumir nuevas concepciones y modelos pedagógicos, aplicar metodologías activas, estrategias de enseñanza y aprendizaje modernas que permitan un desarrollo mental elevado en los estudiantes, impartiendo una educación que ayude al estudiante a descubrir sus capacidades y aptitudes que orienten su vida profesional futura, en base al desarrollo de destrezas “saber hacer, saber pensar y saber ser” estos saberes son los que permiten potenciar el desarrollo del ser humano en todos sus ámbitos. Esto implica un verdadero cambio de mentalidad y de actitud de los docentes.

Sin embargo ese cambio se encuentra dentro de los docentes en su espíritu por así decirlo, porque de nada sirve que las autoridades se empeñen en dar cursos de actualización y mejoramiento profesional y que los docente se vean obligados a seguir y aprobar esos cursos si al llegar a las aulas van a continuar con el mismo trabajo de siempre que los estudiantes continúen realizando la misma rutina de antes, por ello se requiere de un compromiso de los docentes para aplicar todo lo que aprenden en los cursos de capacitación, solo entonces podremos hablar del inicio de un camino hacia un cambio en la educación en aras de mejorar su calidad.

En este sentido muchos docentes se niegan a aceptar la necesidad de estas actualizaciones considerándolas una pérdida de tiempo y una forma de fastidiar de las autoridades educativas, así mismo se niegan a aceptar las dificultades encontradas en las evaluaciones aludiendo a que los niños no entienden bien el cuestionario de evaluación, que los padres de familia se han equivocado, que el director es una persona demasiado exigente, que tuvieron poco tiempo para responder la prueba, que las preguntas eran confusas y por último que nadie garantiza que las pruebas estén bien calificadas.

Muchos no consideran que este tipo de evaluación ayuda a los docente a reconocer sus falencias para corregirlas mediante los cursos de perfeccionamiento docente y lo preparan profesionalmente para un mejor desenvolvimiento individual y colectivo dentro del aula y de la institución, ayuda al docente a descubrir los puntos críticos de su labor para buscar nuevas estrategias metodológicas que involucren su iniciativa y creatividad, permitiéndole también descubrir sus destrezas para buscar la forma potencializarlas y utilizarlas adecuadamente en bien de sus estudiantes y de la educación.

3.3. Estándares de calidad para los docentes.

Entendemos por estándar al “Conjunto de criterios o parámetros con la intención de determinar que algo es de calidad o seguro para los consumidores”. (Roberto Magni Silvano, 2010).

Ser docentes hoy no es tarea fácil. Se ha evidenciado cambios desde el docente único y dueño del saber, cuyo único objetivo educacional ha sido transmitir sus conocimientos a sus estudiantes y que a su vez estos repitan de forma memorística todo lo transmitido por sus maestros esto según la escuela tradicional, hasta el docente facilitador y mediador planteado por la Escuela Nueva, lo que implica un reto para los docentes de la actualidad ya

que exige mayor preparación tanto científica como pedagógica y didáctica, en donde el docente debe estar preparado para ofrecer una serie de situaciones nuevas de aprendizaje que ayuden al niño a comprender el mundo que le rodea y desenvolverse correctamente en él, mejorar las condiciones de aprendizaje mediante la utilización de su creatividad para presentar las situaciones de aprendizaje de forma interesante que impacte al sujeto y despierte su interés para que se involucre activa y emocionalmente en la tarea.

Debe respetar la individualidad de los estudiantes y sus ritmos de aprendizaje para que el estudiante con dificultades no se sienta frustrado frente a sus compañeros, propiciar la práctica de valores mediante el ejemplo y crear un clima de calidez emocional que le permitirá alcanzar un desarrollo integral de los educandos potencializando su autoestima, debe facilitar los procesos de construcción y reconstrucción de los conocimientos, posibilitando experiencias que lleven a la exploración, experimentación y descubrimiento, crear espacios de participación libre y espontánea que les ayude a desarrollar el pensamiento crítico, reflexivo y creativo de tal manera que sean ellos quienes descubran sus conocimientos y se apropien de ellos; por último debe estar a la par en los avances de la ciencia y la tecnología a fin de utilizar las TIC como recurso didáctico dentro del aula para un mejor aprendizaje de sus estudiantes desarrollando así una educación potencializadora.

Estas son algunas de las cualidades que deben cumplir los docentes del siglo XXI, para estar acorde a los estándares de calidad que exige el mundo actual, recordemos que así como los tiempos y las cosas cambian las personas también.

Podemos darnos cuenta que, sobre todo la tecnología influye en niños y adolescentes por tanto requieren una educación activa, caso contrario la clase se vuelve monótona.

No olvidemos también que, la organización de las familias en la actualidad ha cambiado; de tal manera que si los padres no se encuentran fuera del país, trabajan fuera de casa, situación que ha influido tanto en el rendimiento, como en lo emocional de niños y jóvenes que se sienten o han quedado solos. Siendo necesaria la intervención humanística del docente para en parte suplir este vacío. De ahí que la tarea de educar, no es fácil y requiere que quienes estamos involucrados en el campo educativo se cuente con una formación y un perfil profesional.

3.4. Perfil profesional del nuevo docente.

- Poseer un nivel profesional acorde a las necesidades y exigencias de la sociedad actual.
- Tener un conocimiento crítico, reflexivo y comprometido con los fundamentos científicos, filosóficos, sociológicos, didácticos y psicopedagógicos.
- Integrar los aspectos teóricos y prácticos a partir de un proceso de interacción permanente entre la reflexión y acción pedagógica.
- Ser líder para mantener el control y las directrices de la clase
- Tener autocontrol sobre sus emociones
- Ser capaz de dar y recibir afecto
- Practicar valores dentro y fuera del aula
- Tener una mentalidad libre de prejuicios y abierta a los cambios
- Ser sociable y con facilidad de comunicación
- Ser creativo y dinámico
- Tener una adecuada preparación en tecnología para utilizarla adecuadamente en el aula
- Ser facilitador de los procesos de aprendizaje cada más autónomos; los profesores deben saber conocer, seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar y recrear o crear estrategias de intervención didáctica efectivas
- Tener capacidad de trabajar en grupo: ser dinámico y participativo
- Ser democrático en la toma de decisiones para resolver problemas dentro del aula

3.5. Tipos de evaluación docente.

- **Autoevaluación:** Es la que realiza el propio docente sobre su labor desempeñada dentro del aula de esta manera evalúa su *sociabilidad pedagógica* en cuanto a su relación con los estudiantes.

El respeto y la igualdad de trato para con ellos y entre ellos, el interés que demuestra por sus estudiantes y la relación con sus padres de familia y representantes. Sus habilidades

pedagógicas y didácticas, en cuanto a la planificación en base a los intereses y necesidades de los estudiantes, la utilización de las técnicas y estrategias metodológicas y el desarrollo de las habilidades de razonamiento en los estudiantes. El desarrollo emocional, es decir su actitud afectiva durante el desarrollo de la clase.

La atención a los estudiantes con necesidades especiales, su capacidad para detectar las necesidades educativas especiales de sus estudiantes y la forma como maneja la dificultad y ayuda a estos estudiantes.

La aplicación de normas y reglamentos, que se refiere al cumplimiento de estos; la relación con la comunidad, su compromiso en el desarrollo de la comunidad, si se involucra y participa en el desarrollo de proyectos planificados en el PEI.

El clima emocional, su participación y cooperación en el trabajo grupal o en equipo con compañeros y directivos.

- **Coevaluación:** Es la que se realiza entre docentes, de directivos a docentes y viceversa, dentro de esta se evalúa las siguientes dimensiones: Desarrollo de habilidades pedagógicas, esta se relaciona con su planificación de las clases y el Plan Anual de la asignatura, la utilización de recursos didácticos y de las TICs así como del entorno natural y social para el desarrollo de sus clases. Cumplimientos de normas y reglamentos, este en relación al cumplimiento puntual de planificaciones, evaluaciones y programas especiales. Disposición al cambio en educación, se refleja en su innovación educativa. Desarrollo emocional, se refiere a su relación social con sus compañeros y sus estudiantes.

- **Heteroevaluación:** Es la que realizan los padres de familia a los docentes, en esta se evalúa las mismas dimensiones que en la evaluación anterior a diferencia que en esta se considera su relación con la comunidad, en cuanto a su participación en la comunidad y a la coordinación de actividades con los padres de familia. También tenemos la observación de la clase en la cual se evalúa lo siguiente:

Actividades iniciales, que hace referencia a la inicio de la clase si da a conocer el tema y los objetivos a los estudiantes y si realiza la evaluación diagnóstica. Proceso enseñanza-aprendizaje, lo más relevante es, si durante el desarrollo de la clase considera los conocimientos previos de los chicos, si pone ejemplos reales, se da consignas claras para la ejecución de las tareas, si propone alternativas para una ejecución rápida de las tareas,

refuerza los contenidos, evalúa la clase, etc. *Ambiente en el aula*, su actitud emocional y relación con los estudiantes.

Por último está la evaluación que hace el Ministerio de Educación mediante las pruebas a los docentes para determinar el grado de preparación y conocimientos que poseen en las diferentes áreas, así la prueba consta de dos partes.

La prueba de conocimientos generales se refiere a, pedagogía, psicología y didáctica dirigida a todos los docentes. La prueba de conocimientos específicos acorde al área o especialización de cada docente.

De la confrontación de la información recogida mediante las diversas evaluaciones se ha podido diagnosticar el nivel de calidad que tenemos en la actualidad. De acuerdo a la política del Gobierno, los docentes que han obtenido insuficiente en estas pruebas obligatoriamente deberán seguir los cursos que el mismo Ministerio de Educación se encuentra promocionando, de esta manera se busca una adecuada capacitación docente que permita cumplir con el objetivo de mejorar la calidad de la educación.

4. Evaluación del desempeño profesional de los directivos

4.1. Funciones del rector o director del establecimiento educativo.

Para hablar de la evaluación de los directivos de los establecimientos educativos es preciso comenzar en primer lugar por conocer cuáles son sus funciones, siendo que los directivos son el inmediato superior de los docentes de un establecimiento educativo, facultades son establecidas en el artículo 25 del decreto 1860 de 1994 en el cual establece entre las siguientes funciones del rector o director entre otras:

"Artículo 25. Funciones del Rector. Le corresponde al rector del establecimiento educativo:

- a) Orientar la ejecución del proyecto institucional y aplicar las decisiones del gobierno escolar;
- b) Velar por el cumplimiento de las funciones docentes y el oportuno aprovisionamiento de los recursos necesarios para el efecto;
- c) Promover el proceso continuo de mejoramiento de la calidad de la educación en el establecimiento;

- d) Mantener activas las relaciones con las autoridades educativas, con los patrocinadores o auspiciadores de la institución y con la comunidad local, para el continuo progreso académico de la institución y el mejoramiento de la vida comunitaria;
- e) Establecer canales de comunicación entre los diferentes estamentos de la comunidad educativa;
- f) Orientar el proceso educativo con la asistencia del Consejo Académico;
- g) Ejercer las funciones disciplinarias que le atribuyan la Ley, los reglamentos y el manual de convivencia;
- h) Identificar las nuevas tendencias, aspiraciones e influencias para canalizarlas en favor del mejoramiento del proyecto educativo institucional;
- i) Promover actividades de beneficio social que vinculen al establecimiento con la comunidad local;
- j) Aplicar las disposiciones que se expidan por parte del Estado, atinentes a la prestación del servicio público educativo, y
- k) Las demás funciones afines o complementarias con las anteriores que le atribuya el proyecto educativo institucional". (Disponible en: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-86999.html>).

Como se puede observar de acuerdo a este artículo, toda la responsabilidad del buen funcionamiento del establecimiento recae sobre su Rector o Director, por tal razón, es importante el liderazgo que debe existir en las autoridades, como pilar fundamental.

Por otra estas autoridades deben tener en claro de que su papel de líder consiste en ser un buen mediador, que promueve los intereses de su equipo lo cual representa dejar de lado el individualismo que algunos líderes tienen y que no les permite desarrollar con éxito su labor, por ello deben tomar como base de su trabajo a su equipo de docentes, y asumir tanto las debilidades, como las fortalezas del grupo en un ambiente de contante consulta, reflexión y armonía entre los miembros reconociendo con humildad las fallas y transformándolas en fortalezas para dar el siguiente paso en cualquier proyecto.

De esta manera el *liderazgo educativo* busca el desarrollo de todos aquellos a quienes involucra, tanto de los educadores como de los estudiantes o colaboradores, y debe constituirse en una fuente de inspiración para los que le rodean, sin limitar su papel o un simple mandar o dar órdenes, sino crear expectativas posibles despertando iniciativas y creando caminos para que todos aporten sus distintas experiencias y así se logre un verdadero trabajo en equipo. Además debe fomentar la responsabilidad en el grupo, claro está que para ello debe ser el primero en dar el ejemplo al cumplir a tiempo y a cabalidad con sus funciones.

Por otra parte estos líderes educativos para ser verdaderos agentes de transformación y cambio deben conocer la realidad del contexto social en el que se encuentra ubicada la institución educativa y los planes y programas deben estar orientados hacia el desarrollo de esta comunidad, buscando la soluciones a sus problemas y necesidades, de ahí la importancia de que una institución educativa cuente con un P.E.I. real, con una visión y misión propia, cabe recalcar que la elaboración y desarrollo de este P.E.I. es responsabilidad del Rector o director según sea el caso.

4.2. La administración educativa.

Esta administración involucra a todos los aspectos del quehacer educativo que constituyen la organización educativa estos aspectos son:

Proyecto Educativo Institucional, paradigmas educativos, modelos pedagógicos, actores sociales que conforman el proceso de enseñanza-aprendizaje, infraestructura y recursos. Es el directivo del establecimiento el encargado de realizar esta administración, mediante su gestión escolar que implica planear, organizar, integrar, dirigir y controlar.

La planificación hace posible la dirección de todo el proceso institucional, y resulta muy necesaria cuando se intenta producir cambios en el quehacer cotidiano, mientras la organización es la que permite priorizar problemas y necesidades a fin de determinar las acciones necesarias tendientes a solucionarlas, mediante la integración de todos los actores educativos y sus acciones conjuntas se podrán alcanzar las metes trazadas, es tarea de los directivos estar al frente de todas las actividades que se realice en la institución y velar el cumplimiento de las acciones y tareas propuestas y encaminadas para los diversos proyectos planteados, así como controlar la asignación responsable de los recursos necesarios para cada actividad.

Todas estas acciones constan en el P.E.I. que como ya se dijo es responsabilidad del Rector su elaboración ya que es una herramienta esencial de la gestión escolar incluye objetivos, valores, metas e intenciones fijados de acuerdo con los medios y recursos de la institución, a partir de su contexto particular y único, por lo que está influenciado por la situación específica del medio social en donde se va a aplicarlo.

4.3. Elementos de la administración educativa.

4.3.1 Gestión directiva.- Esta consiste en la planeación y organización directiva, es decir dirigir la formulación, revisión y actualización del Proyecto Educativo Institucional, el Plan Operativo Anual y el Plan de Mejoramiento Institucional, considerando los recursos con los que cuenta, características del entorno y metas de calidad institucionales, locales y nacionales, es por tanto su capacidad para llevar adelante toda esta programación junto con su equipo de trabajo como también con los líderes de la comunidad, para alcanzar un desarrollo comunitario.

4.3.2. Gestión académica.- Que es su capacidad para planificar y llevar a cabo planes y programas curriculares, es decir todo lo referente a los procesos de enseñanza-aprendizaje, en los cuales se reflejan los modelos pedagógicos que adopta la institución, metodologías y programa de evaluación de conocimientos, todos estos dentro del marco de referencia dado por el Ministerio de Educación y que buscan alcanzar los estándares de calidad de acuerdo a las exigencias actuales.

4.3.3. Gestión administrativa.- Esta gestión busca organizar y controlar la utilización de los recursos tanto humanos, físicos y financieros de la institución, así mismo busca gestionar y distribuir recursos de acuerdo a la priorización de los problemas y necesidades que constan en el P.E.I., esta organización garantizará la ejecución de los proyectos puestos en marcha, dentro de esta también está la gestión del talento humano, que consiste en descubrir las capacidades de cada integrante del equipo de trabajo y aprovecharlos en bien de los mejoras de la institución.

4.3.4. Gestión Comunitaria.- Son las competencias que un líder institucional debe poseer para conseguir la colaboración y compromiso de su equipo en la ejecución de las acciones en bien de la comunidad y así conseguir un adecuado clima de relaciones entre la institución y su entorno y de esta manera lograr el apoyo de todas los organismos que allí existan, por otro lado también esta gestión le permite mantener un adecuado canal de comunicación entre todos los miembros de la comunidad educativa.

4.4. Perfil de los directivos de una institución educativa.

En el campo educativo se necesitan líderes que se comprometan con su vocación y sus convicciones; que propicien el desarrollo personal, ético y profesional de todos los miembros de su comunidad educativa. Por lo tanto este tipo de líder requiere:

- a) Liderazgo: tener capacidad de liderazgo para no dejarse manipular por los demás.
- b) Poseer competencias científico - pedagógica: es decir un dominio total del área de la educación, sus fundamentos teóricos, métodos y técnicas de enseñanza-aprendizaje e investigación.
- c) Habilidades Sociales o Interpersonales: Habilidades para la comunicación, que le permita tener buenas relaciones sociales con los que le rodean para delegar y motivar a su equipo de trabajo y colaboradores.
- d) Empatía: habilidad para comprender y respetar los puntos de vista de los demás.
- e) Paciente: capacidad de autocontrol para mantener la calma en situaciones difíciles y guiar al grupo adecuadamente.
- f) Firmeza: que le ayude a tomar decisiones y mantener su palabra.
- g) Audacia: para detectar errores y corregirlos a tiempo.
- h) Entusiasta e Innovador: que busque constantemente el cambio en bien de la institución.
- i) Amante de la calidad: esto le permitirá buscar siempre el perfeccionamiento en todos los aspectos.
- j) Capacidad para trabajar en equipo.
- k) Tener sentido del humor.

4.5. Tipos de evaluaciones aplicadas al director.

De acuerdo a la evaluación planteada por el Ministerio de Educación los tipos de evaluación aplicados son:

4.5.1 Autoevaluación.- Es la evaluación que se aplica el mismo Director en base a un cuestionario elaborado por el Ministerio de Educación para el análisis de su trabajo realizado dentro de sus funciones. Tiene como objetivo el mejoramiento de la labor de los directivos de las instituciones, propiciando en ellos la reflexión sobre su propio desempeño y su responsabilidad frente a la calidad de la educación, para identificar sus necesidades de aprendizaje y desarrollar sus competencias para la dirección educativa.

4.5.2 Coevaluación.- A sí como el director evalúa a todo el personal docente de la institución, así también el Consejo Técnico del establecimiento educativo es el que realiza la evaluación al director en cuanto al desempeño de sus funciones, como se puede ver tanto directivos como docentes estamos siendo evaluados por igual, por tal razón todos debemos trabajar en armonía creando un clima institucional de confianza, sinceridad y responsabilidad a fin de apoyarnos mutuamente y no crear situaciones comprometedoras entre compañeros.

4.5.3. Heteroevaluación.- Esta evaluación la realizan los miembros del Consejo Estudiantil, los miembros del Comité Central de Padres de Familia, el Supervisor de la institución y por último la prueba sobre los conocimientos teóricos que realiza el Ministerio de Educación, en esta prueba constan aspectos como legislación educativa, administración y la de conocimientos generales igual que a los docentes.

4.6. Aspectos que se evalúan.

4.6.1. Competencias Generales.- Estas hacen referencia al cumplimiento responsable de sus funciones dentro de la institución en aspectos como: puntualidad, cumplimiento de reglamentos, vigilancia del cumplimiento de estos reglamentos por parte de todos los miembros de la institución, control de horarios cumplimiento de las funciones de los docentes, informes de sus labores, etc.

4.6.2. Competencias Pedagógicas.- Tiene que ver con la elaboración de planes y programas para la institución, organización y asesoramiento del personal docente, control de planificaciones y vigilancia de las clases, ejecución de actividades tendientes a la deserción y repitencia estudiantil, organización y orientación de los padres de familia, etc.

4.6.3. Competencias de liderazgo en la comunidad.- Se refiere a su capacidad para dirigir el trabajo en la institución dentro de un clima de armonía y cordialidad, en donde primen los valores para una adecuada relación entre todos los miembros de la comunidad y evita el discrimen, si busca la participación y colaboración de todos y se involucra en los problemas de la comunidad para incluirlos en los proyectos de la institución y desarrollar las acciones necesarias para superarlos y así lograr el desarrollo y progreso del entorno social de la institución.

**DISEÑO METODOLÓGICO, DISCUSIÓN DE RESULTADOS Y ANÁLISIS
(CAPÍTULO II)**

2.1. Participantes.

La Investigación de campo se realizó en la ciudad de Cuenca, parroquia Gil Ramírez Dávalos; en el Colegio Nacional Mixto “OCTAVIO CORDERO PALACIOS”, de carácter fiscal. Institución que cuenta con las secciones vespertina y nocturna.

De acuerdo al tema de investigación y a la apertura brindada por las autoridades del Plantel, se dio prioridad a la sección vespertina, cuya jornada laboral comprende de 13:H00 a 18:H00, año lectivo 2011-2012.

La Institución Educativa oferta de octavo a décimo de Educación General Básica y del 1er. Año al 3er. Año de Bachillerato.

Cuenta con un total de 794 estudiantes de los cuales 446 corresponden a Educación General Básica (8avo, al 10mo.) y 348 al diversificado (1ero. a 3ero de bachillerato). Las especializaciones que oferta son: Físico Matemática, Ciencias Sociales y Químico Biológicas. Se encuestó a un total de 390 estudiantes, 30 Docentes, 217 Padres de Familia, a quienes debido a la amplitud de la población se tuvo que aplicar el Muestreo Probabilístico, con su variante Muestreo Aleatorio simple, no así al Rector, Vicerrector, Inspector General, Coordinador de Área, Consejo Directivo o Técnico (actualmente Consejo Ejecutivo), Docentes, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar, con quienes se trabajó con la población y no con la muestra.

Es importante destacar que gracias al apoyo, apertura, predisposición, calidez y don de gente, demostrada por la Comunidad Educativa, en particular los Directivos del Plantel, Docentes y Estudiantes que mostraron interés por conocer los resultados, se llevó a cabo la investigación de campo. Si bien con los Padres de Familia no se logró un acercamiento directo por múltiples razones, sin embargo a través de los estudiantes encuestados se tuvo la colaboración de sus Representantes o Padres de Familia.

Aunque algunos docentes por razones justificadas se abstuvieron de participar activamente ya sea al momento de contestar la encuesta de manera individual, de brindar su aporte, al tiempo de responder el cuestionario de las encuestas planteadas en relación al área a la cual pertenecen y lo pertinente para la observación de la clase por parte del encuestador, sin que por ello se convierta en una limitante para continuar con la tarea emprendida.

Un agradecimiento especial al Consejo Estudiantil de la referida Institución, al actual Consejo Ejecutivo que aunque muy poco tiempo tenía en funciones se mostró presto en colaborar, aunque hizo notar que algunas preguntas del cuestionario, no eran pertinentes. De igual manera al Sr. Supervisor, quién a pesar del trabajo a él encomendado, supo valorar el esfuerzo realizado y el deseo de que el Plantel a su cargo contribuya a una noble causa.

2.2. Muestra de investigación: Para la selección de la muestra de estudiantes del 8avo, 9no. y 10mo. Año de Educación Básica se procedió de la siguiente manera:

N = 446 estudiantes

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 446}{(0.05)^2 (446 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 446}{(0.0025) (445) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{428.3384}{1.1125 + 0.9604}$$

$$n = \frac{428.3384}{2.0729}$$

$$n = 206.64$$

$$n = 207$$

- Para la selección de la muestra de estudiantes del 1ero. 2do. y 3er. Año de Bachillerato se procedió de la siguiente manera:

$$N = 348 \text{ estudiantes}$$

$$n = \frac{(196)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 348}{(0.05)^2 (348 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 348}{(0.0025) (347) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{334.2192}{0.8672 + 0.9604}$$

$$n = \frac{334.2192}{1.8279}$$

$$n = 182.87$$

$$n = 183$$

- Para la selección de la muestra de padres de familia, se procedió de la siguiente manera:

N = 500 Padres de Familia

$$n = \frac{(196)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 500}{(0.05)^2 (500 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 500}{(0.0025) (499) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{480.2}{1.2475 + 0.9604}$$

$$n = \frac{480.2}{2.2079}$$

$$n = 217.49$$

$$n = 217$$

En la siguiente tabla, se especifica el detalle de las muestras seleccionadas para la presente investigación, calculada a partir del total de población: estudiantes y padres de familia; no así para las encuestas dirigidas al Rector, Vicerrector, Coordinador de Área, Consejo Directivo o Técnico, Docente, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar que se trabajará con la población y no con la muestra.

Muestra a investigarse en el Colegio Nacional Mixto “Octavio Cordero Palacios”, sección vespertina”.

Población*	N	(95%)	∞ (%)	z	P	Q	Muestra
Para el desempeño profesional docente: Director o Rector.	1	--	--	--	--	--	1*
Subdirector o Vicerrector	1	--	--	--	--	--	1*
Coordinador de Área	1	--	--	--	--	--	1*
Docentes de 8º, 9º, 10º Año de Educación Básica y 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato.	37	--	--	--	--	--	37*
Estudiantes de 8º, 9º, 10º Año de Educación Básica.	446	95	5	1.96	0.5	0.05	207
Estudiantes de 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato.	348	95	15	1.96	0.5	0.5	183
Padres de Familia.	500	95	15	1.96	0.5	0.5	217
Para el desempeño profesional directivo: Director o Rector.	1	--	--	--	--	--	1*
Subdirector o Vicerrector.	1	--	--	--	--	--	1*
Consejo Técnico en Educación Básica / Consejo Directivo o Ejecutivo en el Bachillerato.	3	--	--	--	--	--	3*
Consejo Estudiantil.	4	--	--	--	--	--	4*
Comité Central de Padres de Familia.	4	--	--	--	--	--	4*
Supervisor Escolar.	1	--	--	--	--	--	1*

*** Se trabajó con la población, no con la muestra**

Fuente: Muestra poblacional a investigarse, corresponde al Colegio Nacional Mixto “Octavio Cordero Palacios”, sección vespertina, perteneciente a la parroquia Gil Ramírez, cantón Cuenca.

2.3 El método.- Para el presente análisis se utilizó el método descriptivo, que a decir de Zorrilla (1986), facilita la recopilación de datos, organización, resumen, presentación, análisis y generalización de resultados. En función de aquello el planteamiento de la propuesta.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1 Técnicas.

Según Miguel González (1996) la confiabilidad y validez son dos requisitos esenciales en la recolección de datos; por ello es importante destacar que, para el desarrollo de la investigación de campo se utilizó las siguientes técnicas: entrevista, muestreo, encuesta y observación.

2.4.1.1 La entrevista.- Se constituye en la primera fase de todo el proceso, pues gracias a la apertura de los Directivo y en particular a la calidad humana del Lic. Luis Lozano, Rector del Colegio Nacional Mixto “Octavio Cordero Palacios, se logra plasmar de principio a fin la investigación de campo, pese a la negativa de algunos docentes.

2.4.1.2 El muestreo.- La mencionada Institución cuenta con la sección, vespertina y nocturna. La sección que menor número de estudiantes registra (794), un total de 500 padres de familia y que oferta las especializaciones de: físico matemática, ciencias sociales y químico Biológicas es la que asiste de 13:H00 a 18:H00 minutos. Por lo que se creyó conveniente aplicar el muestreo probabilístico como técnica fundamental para la aplicación de encuestas, con su variante, Muestreo Aleatorio simple, no así al Rector, Vicerrector, Inspector General, Coordinador de Área, Consejo Directivo o Técnico (actualmente Consejo Ejecutivo), Docentes, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar, con quienes se trabajó con la población y no con la muestra.

2.4.1.3 La encuesta.- Técnica cuyo aporte resultó fundamental a la hora de procesar la información; en particular al recabar la información sobre la evaluación del desempeño profesional de los directivos del Plantel (rector, vicerrector, consejo técnico). Sumándose la colaboración del consejo estudiantil y apoyo de padres de familia, quienes evaluaron el accionar de los directivos.

Los cuestionarios contienen una serie de enunciados, frente a los cuales el encuestado debe marcar una de las alternativas propuestas con la que identifica su respuesta. La

valoración en función a la siguiente equivalencia: 1 = nunca, 2= rara vez, 3= algunas veces, 4= frecuentemente y 5= siempre.

Uno de los inconveniente suscitado y que de alguna manera produjo gran malestar a nivel interno en el ámbito docente, es que en la encuesta el estudiante debía citar el nombre del profesor (a) a quién evaluaba.

Por su parte los integrantes del Consejo Técnico que se encontraban en funciones hace aproximadamente cuatro meses, mostraron gran inquietud pues algunos ítems no debieron ser considerados en la encuesta, pues no son, según su criterio, de su competencia.

2.4.1.4 La observación.- Se empleó como referente en el desarrollo de un período de clase. El número de docentes que laboran en la sección vespertina del Colegio “Octavio Cordero Palacios”, parroquia Gil Ramírez Dávalos, es de 37. Total de docente observados 15. Debo indicar que el inconveniente suscitado en la aplicación de las encuestas influyó de manera notable a la hora de cumplir con este cometido; lo fue también las actividades programadas para la casa abierta.

2.4.2. Instrumentos.

Como se enunció en párrafos anteriores, dichos instrumento (cuestionarios de las encuestas) fueron tomados del MEC, y se aplicaron con fines netamente académicos e investigativos.

La consulta a una muestra representativa de la población, se efectuó en torno a la encuesta, instrumento cuantitativo de la investigación social, con el fin de obtener información específica, para la consecución de los objetivos planteados.

La recolección de datos se hizo posible gracias a la observación estructurada, (directa), participativa. Técnica interactiva que me permitió en calidad de investigadora insertarme en el grupo, para auscultar la información, el ambiente laboral y la interrelación para con los actores del proceso educativo y, que adicional a la observación de campo se constituyeron en un recurso fundamental para la observación descriptiva.

2.4.2.1 Cuestionario que contiene la encuesta.

La encuesta aplicada a más de los ítems a evaluarse, contiene los siguientes datos: En la parte superior el logotipo de la Universidad Técnica Particular de Loja”, especificación del tipo de instrumento, nombre del establecimiento donde se aplicó, seguido del espacio donde el encuestado debía consignar su nombre, objetivo, instrucciones, tabla de valoración y dimensiones que se considerarían para el efecto.

- Para la evaluación del desempeño profesional docente del Colegio Nacional Mixto “Octavio Cordero Palacio”, sección vespertina, parroquia Gil Ramírez Dávalos, del cantón Cuenca, se implementó, como ya se ha mencionado, la técnica de la encuesta, para ello se utilizó como instrumento los siguientes cuestionarios:

2.4.2.2 Instrumento para la autoevaluación de los docentes.

Su objetivo es reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.

Es el instrumento con el que se dio inicio a la investigación de campo. Siendo siete las dimensiones a evaluarse: Sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relaciones con la comunidad y clima de trabajo.

2.4.2.3 Instrumento para la coevaluación de los docentes.

El objetivo de este instrumento de evaluación es, reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.

Cuatro son las dimensiones que aquí se pretendió evaluar y que sin embargo no se logró debido a la poca colaboración de los jefes de área: Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, cumplimiento de normas y reglamentos, disposición al cambio en educación y desarrollo emocional.

2.4.2.4 Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del rector.

Su objetivo es reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula.

En total cinco fueron las dimensiones a evaluarse: Sociabilidad pedagógica, Atención a estudiantes con necesidades individuales, Habilidades pedagógicas y didácticas, aplicación de normas y reglamentos, relaciones con la comunidad.

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

Con el propósito de reflexionar sobre el desempeño del docente en el aula, se ha creído conveniente aplicar las siguientes dimensiones: Habilidades pedagógicas y didácticas, habilidades de sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades individuales y relación con los estudiantes.

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

Conocer la opinión de los padres de familia y/o representantes, respecto a la labor desplegada por los maestros en el aula, es esencial, por ello se ha considerado evaluar a los docentes en función a cuatro dimensiones: Relación con la comunidad, normas y reglamentos, sociabilidad pedagógica y atención a estudiantes con necesidades individuales.

- *Para la observación de la clase.-* Se utilizó la matriz de evaluación: Observación de clase.

Respecto a los datos especificados en la encuesta se señala: Logotipo de la Universidad, especificación de la matriz, nombre del profesor evaluado y establecimiento, el estudiante vive en la comunidad, especificación de quién aplicó la ficha, asignatura observada, año o curso a quien se impartió la hora clase, objetivo, instrucciones y criterios a evaluar.

2.4.2.7 Observación de la clase.- Los criterios que se maneja son tres: Actividades iniciales, proceso enseñanza – aprendizaje y ambiente en el aula.

2.4.2.8 Instrumento para la autoevaluación del rector.- Este instrumento permitió, obtener información sobre el desempeño profesional del Rector del Colegio Nacional mixto “Octavio Cordero Palacios”, sección vespertina, con el fin de mejorar la gestión de la institución a su cargo. Las dimensiones que permitió evaluar el desempeño profesional del Rector son tres: Competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad.

2.4.2.9 Instrumentos para la evaluación del rector y vicerrector por parte del consejo técnico.- Entre las dimensiones consideradas en este instrumento se destaca: Competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad.

Su objetivo es obtener información sobre el desempeño profesional del rector y vicerrector, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirigen.

2.4.2.10 Instrumento para la evaluación del rector por parte del consejo estudiantil.- Se planteó en relación a las siguientes dimensiones: Competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad.

El objetivo de este instrumento es obtener información sobre el desempeño profesional del Rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.

2.4.2.11 Instrumento para la evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia.- El planteamiento de las competencias, tienen relación con las dimensiones propuestas en la especificación anterior.

2.4.2.12 Instrumento para la autoevaluación del vicerrector.- Se considera que las dimensiones que se optó para aplicar tanto al sr. Rector, como al Sr. Vicerrector son parecidas.

2.4.2.13 Instrumento para la evaluación del rector por parte del supervisor.- Las competencias establecidas tienen igual secuencia y similitud, que las anteriores.

2.5 Diseño y procedimiento.

2.5.1 Diseño.

El diseño de la propuesta investigativa titulada: “Realidad de la práctica pedagógica y curricular en la educación ecuatoriana en los centros educativos de básica y bachillerato del país, durante el año 2011-2012”, surge como iniciativa de los Directivos de la U.T.P.L; proyecto de investigación socioeducativo que se pretende plasmar con la participación de los Maestros de Posgrado en Pedagogía.

El tipo de investigación empleado es la investigación socioeducativa, que a decir de García Llamas, González y Ballesteros (2001), su finalidad es la de obtener información clave que

posibilite la interpretación de hechos y fenómenos educativos en un determinado contexto social.

Para que los resultados sean confiables y decisivos, se tomó con fines investigativos las matrices propuestas por el MEC. Instrumentos que se aplicó en la Institución Educativa, mixta “Octavio Cordero Palacios”, sección vespertina de la ciudad de Cuenca, período lectivo 2011 - 2012.

2.5.2. Procedimiento

La revisión bibliografía del marco teórico se trabajó en función a:

1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.
2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.
3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES.
4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.

El desarrollo y ampliación de estos temas se logra con el apoyo bibliográfico del internet, teniendo como referente principal lo publicado en la página web del Ministerio de Educación (2012): Propuesta de Estándares de Aprendizaje.

Con el propósito de definir algunos términos se recurrió al Diccionario Encarta (RAE), la guía didáctica, Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2011- 2012, de la autoría del Mgs. Víctor Chinín (2011). Se revisó además como fuente de consulta, la exposición virtual en youtube, de la Mgs. Verónica Benavidez (2011).

Respecto a la asesoría presencial el Mgs. Richard Ruiz, luego de la revisión correspondiente, se permitió dar los lineamientos pertinentes para continuar con el desarrollo del trabajo de tesis.

Con fecha lunes 5 de diciembre de 2011 y de acuerdo a las orientaciones vertidas por el Mgs. Víctor Chinín C. en la primera tutoría, me permití solicitar autorización al Director de la Escuela “Enriqueta Cordero Dávila”, de la parroquia Baños, cantón Cuenca, ya que hubo la posibilidad de aplicar las encuestas, en la institución en la que laboramos los maestrantes, siempre y cuando el número de estudiantes del octavo, noveno y décimo justifiquen su aplicación.

Con fecha 19 de diciembre de 2011, se obtuvo el visto bueno, por parte del Sr. Director de la Escuela y es a partir del 20 y 21 que se aplicó a los estudiantes de 8avo, 9no y 10mo. Situación que se tuvo que rever, pues en la segunda asesoría, las instituciones a las que se podría optar para aplicar la investigación de campo debían ofertar básico y bachillerato.

Fue entonces que con fecha 28 de diciembre de 2012, se realizó la entrevista con el Sr. Rector del Colegio Técnico “Manuel Córdova Galarza”, de la parroquia Baños; petición que fue negada, pues a su criterio la Institución en estos últimos tiempos había sido considerada como “conejiillo de indias”.

Otra de las Institución a la que acudí, fue el Colegio Nocturno “San Francisco”, de la parroquia Gil Ramírez, cantón Cuenca; sin obtener un resultado favorable, por cuanto una de las compañeras maestras de Pedagogía se encontraba en la fase de recolección de datos.

Con el afán de no retrasar más el trabajo de campo, me dirigí al Colegio Nacional Mixto “Octavo Cordero Palacios”, sección vespertina, ubicado a pocos metros de la institución. Posterior a la entrevista mantenida, el Lic. Luis Lozano, Rector del Establecimiento, pidió que a la solicitud S/n de fecha octubre 2011, suscrita por la Dra. Carmen Sánchez L., Coordinadora Académica de la maestría en Pedagogía, se adjunte fotocopia de las encuestas a ser aplicadas y se anexe un cronograma, documentación que debía hacerlo llegar a su despacho en los días subsiguientes.

Con fecha 29 de febrero de 2012, se registra el ingreso de la documentación a través de secretaría de la institución (ver anexo 3, 4 y 5), y es a partir del 1 de marzo del año mismo año, que el Lic. Luis Lozano, me confiere la autorización correspondiente.

Conforme consta en el cronograma tentativo entregado al Sr. Rector, se llevó a cabo la entrevista con los actores del proceso educativo y aplicación de instrumentos; actividades efectuadas del 28 de marzo de 2012 al 20 de abril del mismo año.

El apoyo brindado por las autoridades del Plantel fue decisivo de principio a fin, muestra de ello es la colaboración brindada por parte del Mgs. Edgar Loja, Vicerrector de la Institución a quien a pesar de la responsabilidad encomendada dentro de la Institución y su preparación académica, supo colaborar en la medida de sus posibilidades y no escatimó esfuerzo alguno, tratando de coordinar para que en reunión de jefes de área se permitan

revisar y en los días subsiguientes entregar para el respectivo análisis de datos, situación que no se dio, pues lamentablemente no se logró obtener ninguna información.

Según supo indicar el jefe del área de matemática, los integrantes acordaron hacer llegar un oficio al Sr. Rector indicándole que dentro del área se resolvió no dar paso.

El impase se produjo cuando uno de los docentes observó que en las encuestas aplicadas a los estudiantes del ciclo básico, se daba a conocer el nombre de los docentes a quienes los estudiantes creyeron pertinente evaluar. Situación que incomodó a algunos e influyó para que en lo posterior el área de matemática no colabore.

Por el inconveniente suscitado me permití manifestar a las autoridades del Plantel que en las encuestas por aplicar a estudiantes del ciclo básico y parte del diversificado; así como a Padres de Familia y Profesores, no sería necesario escribir el nombre del docente, pero sí al menos la identificación del Plantel y el curso al cual pertenecen (estudiantes). En el caso de la encuesta aplicada a los docentes quedaría a criterio de los maestros si dan o no a conocer su nombre, aunque sí se solicitaría el nombre de la institución y el área a la que pertenecen. El Sr. Rector supo indicar que en el caso de la clase demostrativa, me correspondería trabajar con quienes deseen colaborarme.

Gracias a la gentil colaboración del Lic. Marco Morales y Lic. Yolanda Chicaíza Subinspectora, se logró el primer acercamiento con los docentes de la Institución.

Las encuestas fueron distribuidas a los docentes, quienes luego de conocer el propósito, se mostraron gustosos a colaborar, salvo pocas excepciones. En virtud de que en la primera encuesta, los enunciados contenían 7 dimensiones a evaluar y los docentes que gentilmente colaboraron requerían cumplir con su horario habitual, entonces se procedió a recoger la información en el transcurso de la semana. Es importante destacar que previa aplicación de las encuestas, se preparó el material necesario de acuerdo al tamaño de la muestra a investigar.

En los días subsiguientes se aplicó a los estudiantes del ciclo diversificado y posteriormente del ciclo diversificado donde se contó con el apoyo del Lic. Roman Mora, Lic. Ana Aguirre, Lic. Mayra Álvarez y Lic. Román Pillaga, Inspectores de curso, quienes se caracterizaron por su calidez y trato afable de principio a fin en la aplicación de las encuestas que me permití personalmente aplicar a los estudiantes.

Hay que resaltar el interés que demostraron los estudiantes al momento de dar contestación a las preguntas. Se pudo notar claramente el valor de la empatía y solidaridad demostrada por quienes estaban al frente del Consejo Estudiantil, período lectivo 2011- 2012.

La aplicación del instrumento: Autoevaluación del rector, se llevó a cabo en el despacho del Sr. Rector.

Los instrumentos: Evaluación del desempeño profesional del rector e instrumento de autoevaluación de los vocales principales del Consejo Técnico, se procedió a entregar el mismo día en que se aplicó al Sr. Rector, por cuanto pertenecen a la sección nocturna, y su horario de trabajo inicia a las 18:00.

Debo aclarar, que no se obtuvo mayor resultado en la aplicación de los dos cuestionarios entregados, debido a que “hace aproximadamente cuatro meses entraron en funciones”, por lo que a su criterio desconocían algunos aspectos, aunque sí, se permitieron realizar observaciones, entre las que se destaca: “algunos ítems no debieron ser considerados, pues no son de su competencia”.

El instrumento para la evaluación del Director por parte del Mg. Romeo Vintimilla, Supervisor del Plantel, se concretó el 3 de abril de 2012. El Sr. Supervisor puso de manifestó que: “no es posible que se aplique el mismo instrumento al rector, vicerrector y miembros del consejo técnico o ejecutivo, ya que las funciones que cada uno desempeña no son las mismas.

De manera simultánea se trabajó con el Mgs. Edgar Loja, Vicerrector del Establecimiento la matriz de evaluación a los docentes del Plantel y por sugerencia del mencionado profesional de la educación, la aplicación a los jefes de área, con quienes mantendría una reunión horas más tarde.

Las encuestas que debían ser devueltas al término de la semana, como se había estimado, no se logró concretar, ya que los jefes de área mantuvieron algunas reuniones para planificar entre otras actividades, lo referente a la casa abierta y coordinación con los estudiantes.

De acuerdo al cronograma de actividades, entregado al Sr. Rector, se concluyó con la aplicación de la matriz de evaluación, observación de la clase, en dos semanas

consecutivas, ya que fueron únicamente quince los docentes que colaboraron. El proceso investigativo culminó el 20 de abril de 2012.

Directivos y docentes se permitieron realizar algunas observaciones respecto a la redacción, fallas ortográficas, incompatibilidad en la enumeración de indicadores, ítems que no se relacionaban con las atribuciones y/ o funciones del encuestado, como en el caso de los directivos.

Otro de los inconvenientes presentados en la fase posterior a la aplicación, es cuando no se logró recuperar las evidencias fotográficas en su totalidad que fueron tomadas en el mes de marzo del año en curso, con el empleo de un celular LG; lográndose respaldar como evidencia, la que mediante filmación se logró incorporar en una portátil.

Para la recolección de datos, se procedió a clasificar las encuestas; del compendio de la información, se hizo la tabulación, lectura, análisis e interpretación de los resultados obtenidos, procediéndose de esta manera a resumir, en cada una de las tablas. El proyecto de mejoramiento educativo se logró estructurar una vez concluido todo el proceso. La estructuración del informe o tesis fue tomando cuerpo en la medida que se desarrolló cada uno de los temas, subtemas que forman parte del marco teórico.

El internet y el computador se constituyeron en herramientas claves no sólo en la digitación de la presente tesis, sino para trabajar las encuestas y profundizar en el análisis y síntesis de los temas enfocados.

El análisis e interpretación de resultados del proyecto de mejoramiento educativo y estructuración del informe o tesis se tuvo que interrumpir debido a un problema de salud (estrés), situación que no permitió concluir como se aspiraba.

2.6 Comprobación de los supuestos.

De lo expresado por el Mgs. Víctor Chinín (2011), se concluye que los supuestos son un instrumento de trabajo de tipo descriptivo –explicativo, a los que se les ha asignado criterios matemáticos, pues su propósito es cuantificar el fenómeno, y explicarlo cualitativamente mediante el análisis relacional de la información teórica con los datos de la investigación de campo.

2.6.1. *Objetivo general.*

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

El objetivo se cumplió, aunque no en un cien por ciento, debido a que no se logró obtener ningún tipo de información por parte de los jefes de área (autoevaluación). El poco tiempo de los integrantes del consejo técnico en funciones. Y por consiguiente en la aplicación de la matriz: observación de la clase, que por diversos motivos únicamente se contó con el apoyo de quince docentes de los treinta y siete docentes. Situación que influye notablemente en los resultados.

2.6.2. *Objetivos específicos.*

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

La investigación del marco teórico se realizó exitosamente. Aporte que orientó el análisis e interpretación de la información de campo.

- Evaluar el desempeño profesional del personal docente que labora en el Colegio Nacional mixto “Octavio Cordero Palacios”, sección vespertina, parroquia Gil Ramírez, del cantón Cuenca, institución que oferta educación básica y bachillerato.

Una vez valorados todos los instrumentos (encuestas) que fueron aplicados a: docentes, rector, estudiantes, padres de familia y la matriz: observación de la clase, se obtuvo como resultado la calificación “B”, equivalente a bueno, esto sin contar con el aporte de jefes de área y veintidós docentes con quienes no se pudo contar para la observación de la clase.

- Evaluar el desempeño profesional de los directivos el Colegio Nacional mixto “Octavio Cordero Palacios”, sección vespertina, parroquia Gil Ramírez, del cantón Cuenca, institución que oferta educación básica y bachillerato.

Después de valorados todos los instrumentos (encuestas) que en su momento fueron aplicados al: rector, vocales del consejo técnico, gobierno estudiantil, comité central de

padres de familia y supervisor escolar, se obtuvo como resultado en el desempeño profesional directivo la calificación de “A”, equivalente a excelente.

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

El cumplimiento de las actividades según el cronograma dispuesto por la coordinación de UTPL se convirtió en factor determinante, pues el estrés influyó para que haya solicitado la prórroga respectiva y la entrega del informe se haya prolongado. Sin embargo y pese a los problemas sorteados ya sea por la incongruencia desde el inicio, hasta conseguir que una de las instituciones educativas que ofertaran básico y diversificado me otorgaran el aval necesario para iniciar con la investigación de campo, hasta los inconvenientes ocasionados por las matrices que luego recibí a mi correo, lo que hizo ver monótono y hasta cansado para quienes me brindaron su apoyo (docentes y consejo técnico del Plantel).

Los múltiples inconvenientes para llenar las matrices en Excel, para el análisis de las tablas, sumados las dificultades que en lo personal pude experimentar al estructurar el informe de tesis y acoplarme para entregar el formato final; situación que al final me ayudó a entender una vez más, que nada es absoluto, todo es relativo en la formación de cualesquier ser humano y que al final son experiencias que nos ayudan a crecer como seres humanos; porque desfallecer cuando la mayor parte del camino lo hemos recorrido, no es lo más apropiado.

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

Haber compartido por el lapso de un mes, en la Institución que me brindó la oportunidad para que la investigación de campo se lleve a cabo; a quienes guardo profunda admiración por la labor desplegada, pues laborar con más de 700 estudiantes en la sección vespertina, no es tarea fácil, más aún cuando se sabe que son múltiples los problemas que aquejan a los jóvenes y señoritas que acuden a este Plantel.

La inquietud de que aún queda más por hacer frente a la problemática que afrontan muchos adolescentes hoy en día y en particular quienes se educan en el Colegio Nacional mixto “Octavio Cordero Palacios”, sección vespertina, del cantón Cuneca, se pone de manifiesto en el rendimiento escolar.

Jóvenes que a decir de algunos docentes con los que se tuvo un diálogo más fluido, requieren un trato personalizado, pues los problemas que afrontan muchas familias, son quizá comunes a las que vivencian muchos ecuatorianos, por diversos motivos.

Trabajar con adolescentes que presentan déficit de atención, o con aquellos cuya dificultad se enfoca entorno a dislexia, discalculia, disortografía, disgrafía por citar algunos casos, es toda una odisea; si desconocemos que influye notablemente en el rendimiento académico. La situación se complica cuando no existe el apoyo de un equipo multidisciplinario que guíe el proceso. El tratamiento de estos casos y la elaboración de adaptaciones curriculares deben ser consideradas a la hora de armar el FODA institucional, para establecer nudos críticos.

Hablar de educación inclusiva e incluyente, es hablar de nuevos riesgos y es que como se enunció en apartados anteriores “Educar es un riesgo”. Lo que implica en calidad de docentes, un cambio de actitud, esquemas, estructuras por así decirlo. Por ello contar con herramientas que posibiliten no sólo entender al ser humano, como tal; sino ir más allá, resulta algo prioritario, emergente.

Desde este requerimiento, surge la iniciativa de plantear como propuesta el “Plan de capacitación en el fortalecimiento de las dimensiones: atención a estudiantes con necesidades individuales, y habilidades pedagógicas y didácticas”, para el período lectivo 2012 - 2013”.

Mediante charlas, talleres, foros, círculos de estudio se pretende profundizar y compartir temas relacionados con necesidades educativas básicas, adaptaciones curriculares, de igual forma habilidades pedagógicas y didácticas, con miras a la práctica del buen vivir.

- Los supuestos evidenciaban que el desempeño profesional docente y directivo en instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tenía la característica de Deficiente, en función de los estándares de gestión, pero según los resultados obtenidos luego de la tabulación e interpretación de resultados, se tiene que los mismos arrojan una calificación de Bueno y Excelente lo que nos lleva a manifestar que no se cumplió la Hipótesis.

De lo expuesto se deduce que la ejecución de la propuesta de mejoramiento institucional es viable, ya que existe la predisposición para llevarla a cabo, se cuenta con los medios necesarios, la figura de un equipo multidisciplinario en la Dirección Distrital y/o en la Zonal

del Austro se puede gestionar, para el desarrollo de charlas, talleres, foros, que estará dirigido a los directivos y docentes de la Institución Educativa del Colegio Nacional mixto “Octavio Cordero Palacios”, sección vespertina, del cantón Cuenca y el deseo de que los estudiantes se beneficien del esfuerzo de todos los actores del proceso educativo.

La parte económica se solventará con parte de los dineros que el Estado asigna a la Institución o mediante autogestión, pues “no hay peor gestión que la que no se hace”.

La coordinación y elaboración de un cronograma de actividades acorde con las establecidas a nivel interno; se pondrá de manifiesto en el POA y PEI, al cual las autoridades del Plantel son las llamadas no sólo a monitorear, sino a dar seguimiento y evaluar en función de aciertos y desaciertos, para los correspondientes ajustes y si es conveniente re planificar.

Los medios con los que se cuenta para desarrollar la investigación son: una escala de observación, un cuestionario para aplicar las encuestas; bibliografía, internet, una cámara fotográfica. Para solventar gastos económicos, de transporte y de las copias para la aplicación de las diferentes encuestas. La motivación y estimulación para desarrollar y ejecutar el proyecto se lo recibe principalmente debido a la preocupación de directivos de la institución y de varios docentes.

Adicional a ello, el Plantel cuenta con un local amplio y acogedor para las charlas, los talleres se desarrollarían en la sala de profesores. Otro aspecto importante es el uso y manejo de TICs. Pues cuenta con personal idóneo.

Las actividades realizadas en la institución educativa, me permitieron verificar diversos aspectos que tienen incidencia en la evaluación académica y por ende en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Alcanzar estándares de calidad que posesionen a la institución en un rango de excelencia, es duro, por ello, la evaluación sobre la calidad del desempeño profesional y directivo se vuelve un reto impostergable a nivel institucional, sobre todo por las siguientes razones:

- Poco o casi nada se ha logrado hacer en los cursos de capacitación, respecto al manejo de estrategias metodológicas y didácticas que permitan al docente trabajar con estudiantes con necesidades educativas básica, cuya atención debe ser personalizada.

- El número de estudiantes por aula excede en algunos casos la capacidad normal, lo que impide la formación de equipos de trabajo.
- La ubicación del mobiliario (en columnas) sigue manteniéndose a pesar de todo.
- La detección y tratamiento de casos especiales permanecen aún en espera o en el mayor de los casos los estudiantes deciden abandonar el colegio (desertores).

Con estas aseveraciones lo que se pretende es concienciar a las autoridades competentes ya que colegios fiscales como el Nacional mixto “Octavio Cordero Palacios”, sección vespertina, a pesar del apoyo que brinda el departamento de consejería estudiantil, requieren de la colaboración de profesionales que diversifiquen la atención de casos, debido al número de estudiantes que cada vez va en ascenso.

2.7 Resultados, análisis y discusión

2.7.1 Resultados.

Posterior a la aplicación de los instrumentos, se expone los siguientes resultados de las encuestas aplicadas a directivos, docentes, estudiantes, padres de familia, miembros del Consejo Ejecutivo, Gobierno Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar:

TABLA N° 1

Instrumento para la autoevaluación de los docentes (10 PUNTOS)

Nombre del establecimiento: Colegio Nacional Mixto “Octavio Cordero Palacios”

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1 Trato a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0	0,051	0,231	1,854	37	2,136	0,058
1.2 Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0,539	1,545	37	2,084	0,056
1.3 Llamo la atención a los estudiantes con firmeza pero con respeto.	0	0,026	0	0,616	1,339	37	1,981	0,054
1.4 Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0,102	0,231	1,751	37	2,084	0,056
1.5 Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0,102	0,462	1,442	37	2,006	0,054
1.6 Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0,051	0,693	1,236	37	1,98	0,054
1.7 Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes.	0	0	0,357	0,539	0,721	37	1,617	0,044
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,888	0,375

Fuente: Encuesta a docentes.

Como se observa en la tabla N° 1, sociabilidad pedagógica, los docentes se califican en casi la mayor parte de preguntas, con un puntaje de 5, salvo algunas en donde el puntaje es 4 y solamente dos preguntas, la calificación es tres; siendo 0,70 el puntaje total.

Al considerar que la calificación máxima en este aspecto evaluado debe ser 0,72; entonces según el criterio de los docentes encuestados, en sociabilidad pedagógica se encuentran en un buen nivel.

TABLA N° 2

Autoevaluación docente: Competencias gerenciales (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación docente).

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS).	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1 Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0,03	0	1,078	0,721	37	1,825	0,049
2.2 Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,153	1,078	0,515	37	1,746	0,047
2.3 Doy a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0,03	0	0,231	1,854	37	2,111	0,057
2.4 Explico los criterios de evaluación del área de estudio.	0	0	0	0,231	1,957	37	2,188	0,059
2.5 Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan	0	0	0	0,231	1,957	37	2,188	0,059
2.6 Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0,051	0,77	1,133	37	1,954	0,053
2.7 Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0,03	0,102	0,616	1,133	37	1,877	0,051
2.8 Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	0	0	0,616	1,442	37	2,058	0,056
2.9 Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0,03	0,102	0,539	1,236	37	1,903	0,051
2.10 Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0,051	0,847	1,03	37	1,928	0,052

2.11 Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0,693	1,236	37	1,929	0,052
2.12 Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.	0	0,05	0,051	0,539	1,236	37	1,878	0,051
2.13 Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0,153	0,462	1,339	37	1,954	0,053
2.14 Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0,05	0,102	0,77	0,824	37	1,748	0,047
2.15 Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,102	0,539	1,339	37	1,98	0,054
2.16 Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0,102	0,308	1,648	37	2,058	0,056
2.17 Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0,306	0,539	0,927	37	1,772	0,048
2.18 Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,051	0,154	1,957	37	2,162	0,058
2.19 Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,03	0,102	0,462	1,339	37	1,929	0,052
2.20 Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0,05	0,204	0,616	0,824	37	1,696	0,046
2.21 Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0,05	0,204	0,77	0,618	37	1,644	0,044
2.22 Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,05	0,255	0,616	0,721	37	1,644	0,044
2.23 Utilizo bibliografía actualizada	0	0,05	0,051	0,385	1,648	37	2,136	0,058
2.24 Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades								
2.24.1 Analizar	0	0	0	0,462	1,648	37	2,11	0,057
2.24.2 Sintetizar	0	0	0	0,616	1,442	37	2,058	0,056
2.24.3 Reflexionar	0	0,05	0	0,308	1,648	37	2,008	0,054
2.24.4 Observar	0	0	0,102	0,462	1,442	37	2,006	0,054

2.24.5 Descubrir	0	0,03	0,102	0,616	1,133	37	1,877	0,051
2.24.6 Exponer en grupo	0	0,05	0	0,77	1,03	37	1,852	0,050
2.24.7 Argumentar	0	0,03	0,102	0,693	1,03	37	1,851	0,050
2.24.8 Conceptualizar	0	0,05	0,153	0,385	1,236	37	1,826	0,049
2.24.9 Redactar con claridad	0	0	0,153	0,616	1,03	37	1,799	0,049
2.24.10 Escribir correctamente.	0	0	0,153	0,308	1,545	37	2,006	0,054
2.24.11 Leer comprensivamente	0	0	0,102	0,462	1,442	37	2,006	0,054
2.24.12 Escuchar	0	0,03	0	0,385	1,648	37	2,059	0,056
2.24.13 Respetar	0	0	0	0,231	1,957	37	2,188	0,059
2.24.14 Consensuar	0	0,03	0,051	0,616	1,236	37	1,929	0,052
2.24.15 Socializar	0	0	0,051	0,462	1,545	37	2,058	0,056
2.24.16 Concluir	0	0	0,051	0,77	1,133	37	1,954	0,053
2.24.17 Generalizar	0	0	0,204	0,77	0,824	37	1,798	0,049
2.24.18 Preservar	0	0	0,102	0,77	1,03	37	1,902	0,051
TOTAL	---	---	---	---	---	---	79,6	2,151

2,151

Fuente: Encuesta a docentes

En lo que respecta a la Tabla N° 2, habilidades pedagógicas y didácticas; de acuerdo a los resultados se observa que según el criterio de los docentes, el desarrollo de destrezas se lo realiza conforme el currículo actual exige, por ello la mayoría responden con una calificación de 5 en casi todas las preguntas. Cabe señalar que un buen número de maestros (as) no aprovechan el medio ambiente para las clases. En ocasiones se considera las sugerencias de los estudiantes y en parte se logra resumir los aspectos importantes al finalizar la hora clase (40 minutos), salvo cuando se tiene horas seguidas.

TABLA N° 3

Autoevaluación al docente: competencias gerenciales (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación docente).

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2 DESARROLLO EMOCIONAL (1.13)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1 Disfruto al dictar mis clases	0	0	0	0,46	1,65	37	2,11	0,057
3.2 Siento que a mis estudiantes les gusta mis clases.	0	0	0,102	0,69	1,13	37	1,928	0,052
3.3 Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0,69	1,34	37	2,032	0,055
1.1 Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0,051	0,92	0,72	37	1,696	0,046
3.5 Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0,69	1,24	37	1,929	0,052
3.6 Me siento estimulado por mis superiores.	0	0,1	0,306	0,31	0,31	37	1,027	0,028
3.7 Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario	0	0,13	0,204	0,54	0,41	37	1,285	0,035
3.8 Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0,08	0,255	0,46	0,52	37	1,31	0,035
3.9 Siento que padres de familia o representantes apoyo la tarea educativa que realizo.	0	0	0,561	0,31	0,52	37	1,384	0,037
3.10 Me preocupa porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,23	1,85	37	2,085	0,056
3.11 Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0,051	0,23	1,75	37	2,033	0,055
TOTAL	--	---	---	---	---	---	18,82	0,509

Fuente: Encuesta a docentes

Esta tabla evalúa el desarrollo emocional, en el que se considera el sentir del docente en el desarrollo de sus clases, la relación con los estudiantes, padres de familia y compañeros maestros, de igual manera la mayoría de ellos se ubican en la puntuación entre 4 y 5, siendo una minoría los que se califican en algunas preguntas una puntuación de 3, por esta razón la puntuación en esta tabla es muy buena.

TABLA N°4

Autoevaluación al docente: competencias gerenciales (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación docente).

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1 Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,204	1,155	0,309	37	1,668	0,045
4.2 Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0,03	0,51	0,462	0,309	37	1,307	0,035
4.3 Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0,05	0,204	0,847	0,412	37	1,515	0,041
4.4 Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0,05	0,255	0,616	0,721	37	1,644	0,044
4.5 Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,08	0,255	0,385	0,824	37	1,542	0,042
4.6 Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0,13	0,255	0,616	0,309	37	1,31	0,035
4.7 Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0,05	0,357	0,77	0,206	37	1,385	0,037
4.8 Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,03	0,306	0,77	0,515	37	1,617	0,044

4.9 Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0,05	0,153	0,616	0,824	37	1,645	0,044
4.10 Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante.	0	0,05	0,102	0,462	1,133	37	1,749	0,047
TOTAL	---	---	---	---	---	---	15,38	0,416

Fuente: Encuesta a docentes

En esta tabla nos brinda la información sobre la atención que los docentes ofrecen a sus estudiantes con necesidades especiales, y como podemos ver existe una falencia debido a que los docentes dicen identificar las dificultades pero al momento de ayudar al estudiante para que supere su dificultad la mayoría de docentes no hacen nada y el puntaje alcanzado en este aspecto es de 0,416 frente al 1,03 que vale este aspecto evaluado.

TABLA N° 5

Autoevaluación al docente: competencias gerenciales (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación docente).

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0,08	0,102	0,616	0,927	37	1,723	0,047
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas institucionales.	0	0	0	0,385	1,751	37	2,136	0,058
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0,154	1,957	37	2,111	0,057
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por la autoridad.	0	0	0,102	0,231	1,648	37	1,981	0,054

5.5 Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,051	0,308	1,648	37	2,007	0,054
5.6 Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0,385	1,648	37	2,033	0,055
5.7 Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0,03	0	0,385	1,648	37	2,059	0,056
5.8 Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0,03	0,051	0,385	1,545	37	2,007	0,054
5.9 Llegó puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0,308	1,854	37	2,162	0,058
5.10 Falto a mi trabajo solamente en caso de fuerza mayor.	0	0,18	0,51	0,154	1,133	37	1,979	0,053
TOTAL	-	---	---	---	---	---	20,2	0,546

0,546

Fuente: Encuesta a docentes

En esta tabla se analiza la aplicación de normas y reglamentos por parte de los docentes y como podemos observar la mayoría de ellos lo aplican adecuadamente ya que la puntuación se encuentra entre 4 y 5, lo que da un puntaje de 0,54 frente al 1.03.

TABLA N°6

Autoevaluación al docente: competencias gerenciales (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación docente).

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

6. RELACIONES DE LA COMUNIDAD (0.93 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1 Participo dedicada mente en actividades para el desarrollo de la comunidad.	0	0,05	0,204	0,539	0,824	37	1,619	0,044
6.2 Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,05	0,153	0,77	0,721	37	1,696	0,046
6.3 Colaboro con la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0,204	0,77	0,824	37	1,798	0,049
6.4 Apoyo al trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0,08	0,255	0,462	0,721	37	1,516	0,041
6.5 Comparto con mis compañeros estrategias	0	0	0,408	0,385	0,721	37	1,514	0,041

para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.								
6.6 Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0,05	0,153	0,462	1,03	37	1,697	0,046
6.7 Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0,204	0,616	0,927	37	1,747	0,047
6.8 Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0,204	0,539	1,03	37	1,773	0,048
6.9 Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0,03	0,153	0,616	0,824	37	1,619	0,044
TOTAL	-- -	---	---	---	---	---	14,98	0,405

Fuente: Encuesta a docentes

Como podemos observar en esta tabla la puntuación de los docentes se ubica en su mayoría entre 4 y 5, lo cual demuestra que son personas que les falta entusiasmo y colaboradoras en las actividades que involucra a toda la comunidad educativa, esto les da un puntaje de 0,405, que comparado con el 0,93 que debían alcanzar muestra que la diferencia es grande.

TABLA N° 7

Autoevaluación al docente: competencias gerenciales (datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación docente)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

7. RELACIONES DE LA COMUNIDAD (0.93 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL DOCE NTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1 Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0,03	0,255	0,462	0,927	37	1,67	0,045
7.2 Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo en conjunto.	0	0,03	0,051	0,924	0,824	37	1,825	0,049

7.3 Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,102	0,847	0,927	37	1,876	0,051
7.4 Comparto intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0,03	0,153	0,462	1,236	37	1,877	0,051
7.5 Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,051	0,847	1,03	37	1,928	0,052
7.6 Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0,616	1,442	37	2,058	0,056
7.7 Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan el trabajo.	0	0	0	0,462	1,648	37	2,11	0,057
7.8 Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0,539	1,545	37	2,084	0,056
7.9 Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0,051	0,693	1,236	37	1,98	0,054
TOTAL	--	---	---	---	---	---	17,41	0,470
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								4,872

Fuente: Encuesta a docentes

De acuerdo a la evaluación del clima de trabajo y analizando los datos obtenidos en las encuestas podemos decir que este aspecto está en un nivel intermedio, ya que la mayoría de los docentes respondieron en la puntuación de 3, con esto podemos ver que existe una relación entre todos y una apertura a compartir sus experiencias y conocimientos a fin de superarse como docente y mejorar su trabajo que debe fortalecerse. Su puntuación es de 0,88 frente a la máxima que es de 0,93, en general el puntaje alcanzado por los docentes en la autoevaluación es de 4,872/10.

TABLA N° 8

Coevaluación de los docentes*

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS. El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.					
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.					
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.					
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS. El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
2.2. Entrega 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 en 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 DE EDUCACIÓN. El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.					
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.					
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.					
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. DESARROLLO EMOCIONAL.	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
1.1. Trata a los compañeros con cordialidad.					
1.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.					
1.3. Proporciona la no discriminación de los compañeros.					
1.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.					
1.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los compañeros.					
1.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.					
1.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.					
1.8. Se preocupa por que su apariencia personal sea la mejor.					

Fuente: Coevaluación de los docentes.

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

En esta tabla que se refiere a la coevaluación como se observa, los docentes no tienen una calificación debido a la falta de colaboración. No entregaron los instrumentos.

Tabla N° 9

Evaluación de los docentes por parte del Director o Rector *

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>SOCIABILIDAD PEDAGOGICA</u>													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:												
	1		2		3		4		5		TOTAL		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y críticas de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	4	0,884	7	2,065	11		2,949
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre o representante.	0	0	0	0	0	0	6	1,326	5	1,475	11		2,801
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	2	0,442	9	2,655	11		3,097

1.4. Propicio el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	0	0	0	4	0,884	7	2,065	11	2,949
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	11	3,245	11	3,245
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	11	3,245	11	3,245
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	0	0	4	0,884	7	2,065	11	2,949
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a los compañeros.	0	0	0	0	0	0	3	0,663	8	2,36	11	3,023
TOTAL												24,258
PUNTAJE												2
PUNTAJE PROMEDIO												2

Fuente: Encuesta a docentes

TABLA N° 10

Evaluación al docente por parte del rector: competencias gerenciales (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación docente).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:

2. ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2.1 Propicia el respeto con capacidades diferentes.	0	0	0	0	0	0	2	0,442	9	2,655	11	3,097
2.2 Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	0	0	0	0	11	3,245	11	3,245
2.3 Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	11	3,245	11	3,245
2.4 Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	4	0,884	7	2,065	11	2,949
2.5 Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0	0	0	2	0,442	9	2,655	11	3,097
2.6 Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o entrevistas personales.	0	0	0	0	0	0	3	0,663	8	2,36	11	3,023
2.7 Colabora con la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiere.	0	0	0	0	0	0	2	0,442	9	2,655	11	3,097
TOTAL												21,753
PUNTAJE												2
PUNTAJE PROMEDIO												1,977

Fuente: Encuesta a docentes

TABLA N° 11

Evaluación al docente por parte del rector: competencias gerenciales (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación docente).

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:

3. HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
3.1 Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	0	0	2	0,442	9	2,655	3	3,097	
3.2 Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	11	3,245	3	3,245	
3.2 Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	0	0	0	0	11	3,245	3	3,245	
3.4 Entrega el plan anual y la unidad didáctica en el plazo estipulado por la autoridad.	0	0	0	0	0	0	2	0,442	9	2,655	3	3,097	
3.5 Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	0	0	0	0	11	3,245	3	3,245	
3.6 Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	0	0	0	0	0	11	3,245	3	3,245	
3.7 Explica los criterios de la evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	3	0,663	8	2,36	3	3,023	
3.8 Entrega a los estudiantes las pruebas y los trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	0	0	3	0,663	8	2,36	3	3,023	
3.9 Utiliza tecnología de comunicación e información para la clase.	0	0	0	0	0	0	0	0	11	3,245	3	3,245	
3.10 Prepara las clases													

en funciones de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentara en la vida diaria.	0	0	0	0	0	0	0	0	11	3,245	3	3,245
TOTAL:												31,71
PUNTAJE:												3
PUNTAJE PROMEDIO:												2,887

TABLA N° 12

Evaluación al docente por parte del rector: competencias gerenciales (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación docente)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. <u>APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS</u>												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
4.1 Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
	0	0	0	0	0	0	4	0,884	7	2,065	3	2,949
4.2 Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	0	0	3	0,663	8	2,36	3	3,023
4.3 Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	0	0	0	2	0,442	9	2,655	3	3,097
4.4. Le gusta participar en el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	4	0,884	7	2,065	3	2,949
4.5 Llega puntual a todas mis clases.	0	0	0	0	0	0	2	0,442	9	2,655	3	3,097
TOTAL											15,115	
PUNTAJE											1	
PUNTAJE PROMEDIO											1,374	

TABLA N° 13

Evaluación al docente por parte del rector: competencias gerenciales (datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación docente)

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

5. RELACION CON LA COMUNIDAD													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
5.1 Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	6	1,326	5	1,475	3	2,801	
5.3 Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0	0	0	0	4	0,884	7	2,065	3	2,949	
5.4 Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0	0	0	3	0,663	8	2,36	3	3,023	
5.5 Participa en las actividades de las instituciones relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	2	0,442	9	2,655	3	3,097	
TOTAL											11,87		
PUNTAJE											1		
PUNTAJE PROMEDIO											1,079		

Fuente: Evaluación al docente por parte del Rector.

En las tablas 9, 10, 11, 12 y 13 que corresponde a la evaluación realizada por el rector del colegio a los docentes las calificaciones se encuentran entre 4 y 5 y dan un puntaje total de 1.

TABLA N° 13

Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes*

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS) El docente:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	4,446	18,52	23,1	26,068	37	72,166	1,950
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	4,275	15,09	19	40,474	37	78,859	2,131
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	4,788	16,46	28,8	24,696	37	74,732	2,020
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	2,565	16,12	21,6	37,73	37	78,004	2,108
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	4,104	13,38	23,1	38,416	37	79,027	2,136
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	5,985	16,46	21,6	28,126	37	72,163	1,950
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	4,788	14,41	18	17,836	37	55,02	1,487
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	5,472	12,35	18	39,788	37	75,598	2,043
1.8.2. Sintetizar.	0	6,669	18,52	21,6	24,01	37	70,789	1,913
1.8.3. Reflexionar.	0	5,472	16,12	22,1	29,498	37	73,193	1,978
1.8.4. Observar.	0	3,933	16,12	21,1	39,788	37	80,916	2,187
1.8.5. Descubrir.	0	6,498	14,75	22,6	26,754	37	70,617	1,909
1.8.6. Redactar con claridad.	0	5,985	15,44	20,6	29,498	37	71,478	1,932
1.8.7. Escribir correctamente.	0	4,959	15,78	17,5	38,416	37	76,629	2,071
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	4,446	12,35	18,5	44,59	37	79,888	2,159
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1109,079	29,975

29,975

Fuente: Evaluación a los docentes por parte de los estudiantes.

Como se puede observar en esta tabla N° 13 la puntuación varía y no está solamente en los puntajes 4 y 5 como en las anteriores, sino que también existen ya datos en las puntuaciones de 2, 3 de esta manera la puntuación general de esta dimensión varía ya que es de 4,30; cuando la nota a obtenerse aquí es de 10,97.

TABLA N° 14

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS) El docente:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMED
	1	2	3	4	5			
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	4,104	11,32	24,2	43,218	37	82,799	2,238
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	4,275	15,09	24,7	39,788	37	83,827	2,266
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	5,301	13,72	26,2	28,126	37	73,361	1,983
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	6,327	12,69	20,6	24,696	37	64,274	1,737
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	6,669	16,46	17	15,092	37	55,187	1,492
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	5,472	15,44	23,6	16,464	37	61,015	1,649
TOTAL	---	---	---	---	---	---	420,463	11,364

Fuente: Evaluación a los docentes por parte de los estudiantes.

En la tabla 14 podemos darnos cuenta que se mantiene la puntuación igual que la tabla anterior por lo que el puntaje general en esta tabla es de 3.

TABLA N° 15

Evaluación al docente por parte de los estudiantes: competencias gerenciales (datos tomados del instrumento(encuesta) para la evaluación docente)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS) El docente:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMED
	1	2	3	4	5			
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	6,84	10,63	15,4	26,754	37	59,647	1,612
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	8,208	15,09	11,3	13,72	37	48,328	1,306
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	7,353	9,261	17,5	16,464	37	50,554	1,366
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	3,591	15,44	23,1	37,044	37	79,2	2,141
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	5,643	11,32	17,5	13,72	37	48,158	1,302
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	5,13	12,35	19	20,58	37	57,076	1,543
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	6,669	14,41	23,6	21,952	37	66,671	1,802
TOTAL	---	---	---	---	---	---	409,634	11,071

TABLA N° 16

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS) El docente:	VALORACIONES					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMED
	1	2	3	4	5			
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	4,275	9,604	17,5	51,45	37	82,805	2,238
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	3,933	8,575	20	48,706	37	81,26	2,196
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	3,078	14,06	20,6	46,648	37	84,349	2,280
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	4,275	14,06	24,7	34,3	37	77,31	2,089
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.	0	3,933	10,63	24,7	43,218	37	82,456	2,229
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	2,052	8,918	20	56,252	37	87,268	2,359

TOTAL	---	---	---	---	---	---	495,448	13,390	13,390
PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS								65,800	

Fuente: Evaluación a los docentes por parte de los estudiantes.

En esta tabla 16 que hace referencia a la relación con los estudiantes, el puntaje alcanzado es de 3,405, cuando el máximo es de 4,11; si bien no es una diferencia muy amplia sin embargo es un aspecto que necesita mejorarse.

TABLA N° 17

Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/ o representantes*
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS) El docente:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia representantes y estudiantes.	0	6,33	18,95	25,3	26,98	37	77,531	2,095
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	6,75	19,37	31,6	21,08	37	78,793	2,130
1.3. Contribuye con sus acciones a Mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	8,23	13,89	28,4	34,56	37	85,125	2,301
TOTAL	---	---	---	---	---	---	241,45	6,526

6,53

Fuente: Encuesta dirigida a padres de familia o representantes.

Al observar esta tabla vemos que existe calificación desde 2, lo que da un total de 1,57 que contrastamos con el 2,53 que debía obtener.

TABLA N° 18

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS) El docente:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	2,11	12,63	19,6	79,242	37	113,574	3,070
2.2. Permanece con los estudiantes Durante toda la jornada de trabajo.	0	3,587	10,53	26,5	75,87	37	116,526	3,149
2.2. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	3,376	19,37	29,7	47,208	37	99,654	2,693
2.3. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	4,009	15,16	22,8	61,539	37	103,456	2,796
TOTAL	---	---	---	---	---	---	433,210	11,708

11,708

Fuente: Encuesta dirigida a padres de familia o representantes.

Esta tabla de igual manera que en la anterior la puntuación se mantiene en los mismos valores y vemos que la puntuación general alcanza el 2,45, frente al 3,37 que debía obtenerse, como vemos es casi un 50% de diferencia.

TABLA N° 19

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS) El docente:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1 Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	2,954	9,262	25,3	68,283	37	105,779	2,859
3.2 Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	4,22	18,52	17,7	65,754	37	106,194	2,870
3.3 Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	3,587	13,05	28,4	65,754	37	110,832	2,995
3.4 Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	3,165	12,21	31	61,539	37	107,881	2,916
3.5 Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	1,899	15,58	28,4	55,638	37	101,554	2,745
3.6 Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	3,587	12,63	17,1	64,068	37	97,349	2,631
TOTAL	---	---	---	---	---	---	629,589	17,016

17,016

Fuente: Encuesta dirigida a padres de familia o representantes.

En esta dimensión de sociabilidad pedagógica se alcanza un puntaje de 3,86, que contrastado con el 5,05 que se debía obtener, nos demuestra que existen aspectos que se deben mejorar.

TABLA N° 20

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	4,009	17,26	31	44,679	37	96,917	2,619
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	3,587	15,16	31,6	33,72	37	84,063	2,272
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	4,642	20,21	19,6	43,836	37	84,063	2,272
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	3,165	16,84	31,6	56,481	37	108,086	2,921
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	4,009	14,31	24,6	64,068	37	107,039	2,893
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	3,165	13,89	20,9	55,638	37	93,552	2,528
TOTAL	---	---	---	---	---	---	573,720	15,506
PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS								50,764

15,51

Fuente: Encuesta dirigida a padres de familia o representantes.

En lo que respecta a esta dimensión de atención a los estudiantes con necesidades individuales según el cuadro podemos ver que la puntuación es de 3,19, que comparada con la puntuación de 5,05 que se debía alcanzar, nos demuestra que no existe mayor atención a este tipo de estudiantes.

En general diremos que la evaluación que los padres de familia hacen a los docentes debía alcanzar una puntuación total de 16, sin embargo el puntaje alcanzado en esta institución es de 15.5; lo que nos demuestra que existe buena comunicación con los padres de familia

TABLA N° 21

Matriz de evaluación: observación de clase

ACTIVIDADES INICIALES

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	SÍ	NO
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	0	15
2. Inicia su clase puntualmente.	15	0
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	13	2
4. Da a conocer los <i>objetivos de la</i> clase a los estudiantes.	15	0
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	15	0
7. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	13	2
Total respuestas	71	19
Puntaje Total	88,75	0,00
Puntaje promedio	5,92	0,00

Fuente: Recopilación de datos de la clase observada por el investigador.

En lo referente a las actividades iniciales como podemos ver en esta tabla al iniciar la clase muchos no lo hacen de manera puntual, de igual al forma el dar a conocer los objetivos, o hacen, continúan la clase del día anterior o la inician considerando los objetivos.

TABLA N° 22

B. PROCESO ENSEÑANZA - APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	SÍ	NO
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	15	0
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	15	0
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	15	0
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	14	1
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	14	1
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	15	0
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	15	0
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	15	0

9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	15	0
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	15	0
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	13	2
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	13	2
13. Envía tareas.	12	3
Total respuestas	186	9

Fuente: Recopilación de datos de la clase observada por el investigador.

Dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje algunos docentes no se detienen a considerar a aquellos que estudiantes que presentan alguna dificultad en la realización de las tareas asignadas, de igual forma realizan el resumen de los puntos importantes de la clase, y en algunos casos utilizan recursos más que la pizarra y el libro.

Tabla 23

C. AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	SÍ	NO
El docente:		
14. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	15	0
15. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	15	0
16. Valora la participación de los estudiantes.	15	0
17. Mantiene la disciplina en el aula.	15	0
18. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	15	0
Total respuestas:	75	0
Puntaje total:	92,5	0,0
Puntaje promedio:	6,17	0,00

Fuente: Recopilación de datos de la clase observada por el investigador.

En cuanto al ambiente en el aula, hay que destacar que todos los docentes buscan mantener un clima de armonía y confianza entre todos. En general la puntuación total de la observación de la clase es buena, que contrastado con los 30 puntos que vale, se puede decir que este es un aspecto importante que necesita fortalecerse.

TABLA N° 24

Autoevaluación del Director o Rector (20 PTOS.)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS.) En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0,000	0,233	2	0,233	0,117
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,1	0,116	0	0	2	0,174	0,087
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,233	2	0,233	0,117
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233

1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0,233	2	0,233	0,117
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,233	2	0,233	0,117
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,233	2	0,233	0,117
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,233	2	0,233	0,117
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,233	2	0,233	0,117
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0,233	2	0,233	0,117

1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,116	0	0,233	2	0,349	0,175
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,175	0	2	0,175	0,088
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	2	0,233	0,117
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	2	0,233	0,117
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0,233	2	0,233	0,117
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,175	0	2	0,175	0,088
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,233	2	0,233	0,117
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0,233	2	0,233	0,117
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	2	0,233	0,117
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0,233	2	0,233	0,117
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,233	2	0,233	0,117
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0	0,233	2	0,233	0,117
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,233	2	0,233	0,117

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	0	0	0	2	0	0,000
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0	2	0	0,000
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	2	0	0,000
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,175	0	2	0,175	0,088
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0,466	2	0,466	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	21,499	10,750

11,613

TABLA N° 25
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3. 26 PTOS.) En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,000	0,233	2	0,233	0,117
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,000	0,466	2	0,466	0,233
3.1. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0,000	0,233	2	0,233	0,117
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,1	0,116	0,000	0	2	0,174	0,087
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,000	0,233	2	0,233	0,117

2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0,116	0,000	0,233	2	0,349	0,175
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,000	0,233	2	0,233	0,117
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,116	0,000	0,233	2	0,349	0,175
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,000	0,466	2	0,466	0,233
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,000	0,466	2	0,466	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	4,834	2,417

0,326

TABLA N° 26

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2. 09 PTOS.) En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,175	0	2	0,291	0,146
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,116	0	0,233	2	0,349	0,175
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,116	0	0,233	2	0,349	0,175

3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,116	0	0,233	2	0,349	0,175
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,232	0	0	2	0,232	0,116
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,175	0,233	2	0,408	0,204
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3,202	1,601

1,701

Fuente: Encuesta relacionada a la autoevaluación del Rector y Vicerrector

Como se puede observar en los cuadros anteriores, la mayoría de las calificaciones se encuentran en los puntajes del 4 y el 5, siendo una minoría los de 3, esto nos a dado una puntuación de 13,19 que comparada con el 14, 59 que es el puntaje máximo podemos decir que no es grande la falencia existente, pero que si es necesario plantearse una meta de mejoramiento.

TABLA N° 27

Evaluación del director o rector por parte del consejo directivo o técnico

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS.) En promedio, el docente de su institución: :	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1 Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,07	1,036	1,77	6,195	37	9,073	0,245
1.2 Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	1,48	1,33	6,195	37	9,001	0,243
3.3 Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,07	1,48	2,21	4,720	37	8,484	0,229
3.4 Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	1,48	2,21	5,015	37	8,705	0,235
3.5 Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0,07	1,036	1,99	5,900	37	8,999	0,243
3.6 Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,74	1,99	6,785	37	9,514	0,257

3.7 Reajusta la programación en base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,07	1,924	0,88	5,605	37	8,487	0,229
3.8 Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respecto.	0	0,15	0,888	2,21	5,605	37	8,851	0,239
TOTAL	---	---	---	---	---	---	71,11	1,922

1,92

De igual manera que en los cuadros anteriores en lo que respecto a las competencias de liderazgo en la comunidad el puntaje alcanzado es de 1,9 que es muy bueno si consideramos que el puntaje máximo es de 2,12.

TABLA N° 28

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL Cons. Est.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1 Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0,36	1,6	0,000	4	1,965	0,491
1.2 Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,36	1,6	0,000	4	1,965	0,491
1.3 Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,5	2,145	4	2,681	0,670
1.4 Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0,5	2,145	4	2,681	0,670
1.5 Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,2	0	1,1	0,000	4	1,251	0,313
1.6 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,36	1,1	0,715	4	2,144	0,536
1.7 Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	1,1	0,715	4	1,787	0,447
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,2	0	1,6	0,000	4	1,787	0,447
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,4	0,36	0	0,715	4	1,43	0,358
1.10..Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,2	0,71	0,5	0,000	4	1,429	0,357
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,2	0,71	0,5	0,000	4	1,429	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	0,4	0,36	0,5	0,000	4	1,251	0,313
1.13 Atiende, oportunamente, a	0	0,2	0,36	0,5	0,715	4	1,787	0,447

6,344

los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.								
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,2	0,36	0,5	0,715	4	1,787	0,447
TOTAL	---	---	---	---	---	---	25,374	6,344

En esta tabla 28 podemos observar que el puntaje difiere un poco puesto que es ya el punto de vista de los estudiantes por lo que se alcanza una puntuación de 6,34, en relación al 10 que vale este aspecto.

TABLA N° 29

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL Cons. Est.	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	0,71	0	1,430	4	2,144	0,536
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0,2	1,07	0	0,000	4	1,25	0,313
2.4. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,36	1,6	0,000	4	1,965	0,491
2.5. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,2	0,71	0,5	0,715	4	2,144	0,536
2.6. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,71	1,1	0,000	4	1,786	0,447
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,289	2,322

2,322

TABLA 30

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL Cons. Est.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,2	0,36	1,1	0,000	4	1,608	0,402
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,2	1,07	0	0,000	4	1,250	0,313
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	1,1	1,430	4	2,502	0,626
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,71	0,5	0,715	4	1,965	0,491
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0,36	0,5	1,430	4	2,323	0,581
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,71	1,1	0,000	4	1,786	0,447
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,36	1,6	0,000	4	1,965	0,491
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,4	0,36	0	0,715	4	1,430	0,358
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	1,6	0,715	4	2,323	0,581
TOTAL	---	---	---	---	---		17,152	4,288
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								12,954

4,288

FUENTE: Encuesta aplicada a los miembros del Consejo Estudiantil.

En cuanto a la tabla N° 29, la puntuación se mantiene en su mayoría en la valoración de 4 y 5 por lo que da un puntaje de 2,32, siendo la diferencia de casi 1 punto, con el puntaje máximo que es de 3,57.

Pero en la tabla 30 se observa una variación en el puntaje en donde la mayoría se ubican en los valores de 3 y 4 por lo que se obtiene un puntaje de 4,288, ante el 6,43 que es el máximo.

En total la calificación dada por el Consejo Estudiantil es de 12,9, que comparados con los 20 puntos que es el puntaje ideal nos deja ver que es necesario revisar la relación que existe entre el Rector y los miembros del Consejo Estudiantil.

TABLA N° 31

Autoevaluación del rector, vicerrector y miembros del concejo directivo o ejecutivo

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,2	0,116	0	0	5	0,348	0,070
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,348	0	0,466	5	0,814	0,163
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,2	0	0,175	0,233	5	0,582	0,116
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,175	0,233	5	0,408	0,082
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,175	0,233	5	0,408	0,082
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,175	0,233	5	0,408	0,082
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093

1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0,175	0,233	5	0,408	0,082
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,175	0,233	5	0,408	0,082
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,233	5	0,233	0,047
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,175	0,233	5	0,408	0,082
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,1	0	0,175	0,233	5	0,466	0,093
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,175	0,233	5	0,408	0,082
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0,233	5	0,233	0,047
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,175	0,233	5	0,408	0,082
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,175	0,233	5	0,408	0,082
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,233	5	0,233	0,047
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093

1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093
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	0,233	5	0,408	0,082
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,233	5	0,233	0,047
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0,233	5	0,408	0,082
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,175	0,233	5	0,408	0,082
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,233	5	0,233	0,047
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,175	0,233	5	0,408	0,082
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,233	5	0,233	0,047
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0,233	5	0,233	0,047
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,464	0	0,233	5	0,697	0,139
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los	0	0	0	0,175	0	5	0,175	0,035

tiempos previstos.								
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0,2	0	0	0,466	5	0,64	0,128
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0,175	0,233	5	0,408	0,082
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0,175	0,233	5	0,408	0,082
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	5	0,233	0,047
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	5	0,233	0,047
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0,233	5	0,233	0,047
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,175	0	5	0,175	0,035
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,233	5	0,233	0,047
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0,233	5	0,233	0,047
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	5	0,233	0,047
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0,233	5	0,233	0,047
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0	5	0	0,000
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0	0,233	5	0,233	0,047
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,233	5	0,233	0,047

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	0	0	0	5	0	0,000
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0	5	0	0,000
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	5	0	0,000
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,175	0	5	0,175	0,035
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	0,2	0	0,175	0,233	5	0,582	0,116
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	26,562	5,312

11,613

FUENTE: Encuesta aplicada al Rector, Vicerrector y Miembros del Consejo Directivo o Ejecutivo.

En esta tabla que se refiere a la evaluación del Rector por parte del Comité Central de Padres de familia, en las competencias generales la puntuación alcanzada es de 5,3 que no es muy buen puntaje comparado con el 11,61 que se debía obtener.

TABLA N° 32

Evaluación del rector por parte del supervisor

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES 14.45	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,223
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,1	0	0	1	0,112	0,112
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,223
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,223
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	1	0	0,000
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0	1	0	0,000
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,223
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	0	1	0	0,000
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0,1	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	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,167	0	1	0,167	0,167
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,22	1	0,279	0,279

1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,223
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	1	0,000	0,000
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,22	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	0,22	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	0,22	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	0	1	0,000	0,000
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	0,22	1	0,223	0,223
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,223
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,223
1.32. Aplica el Código de la Niñez y adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,223
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	1	0	0,000
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	0,22	1	0,223	0,223

1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,223
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,223
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,223
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	0,167	0	1	0,167	0,167
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,223
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0,167	0	1	0,223	0,223
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	1	0,000	0,000
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	1	0	0,000
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,223
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,1	0	0	1	0,112	0,112
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	1	0	0,000
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,223
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,223
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,223
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,223
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,223
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	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	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,223

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.	0	0	0	0	0,22	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	0,22	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	0,22	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	0,22	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	0,22	1	0,223	0,223
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	1	0,000	0,000
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	0	1	0,000	0,000
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	1	0,000	0,000
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0,22	1	0,223	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10,367	10,367

10,37

Fuente: Encuesta aplicada al Supervisor.

Vemos aquí que en lo referente a las competencias pedagógicas del Rector son excelente, alcanzando un puntaje sumamente alto, lo que indica un buen liderazgo educativo.

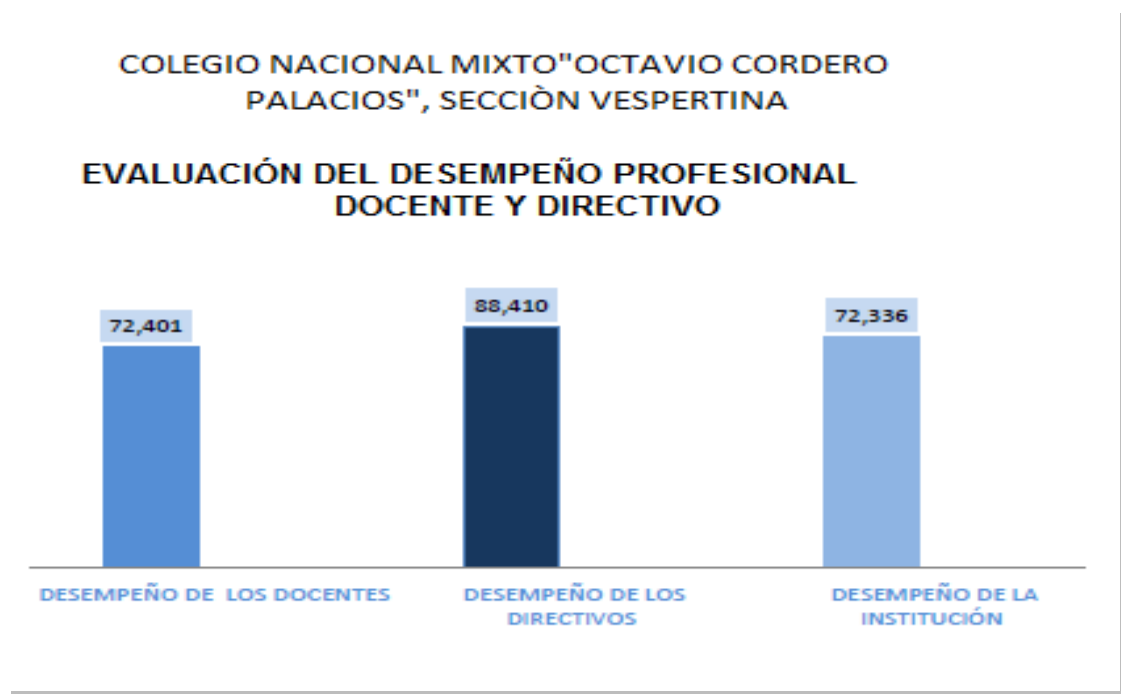
2.7.1.1 Resultados de las encuestas del desempeño profesional docente y directivo del Colegio Nacional mixto “Octavio Cordero Palacios”, sección vespertina, parroquia Gil Ramírez, cantón Cuenca, provincia del Azuay.

TABLA 43
EVALUACIÓN DOCENTE, DIRECTIVO E INSTITUCIONAL

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	72,401	B	BUENO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	88,410	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	72,336/100	B	BUENO

Fuente: encuesta a docentes y directivos

Elaborado por: Nancy Murquincho Cuenca



Fuente: Resultados de las encuestas aplicadas a docentes y directivos de la institución

Elaborado por: Nancy Murquincho

3.1.2 Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente aplicadas a docentes, rector, estudiantes, padres de familia y observación de la clase.

TABLA 44
EVALUACIÓN DOCENTE

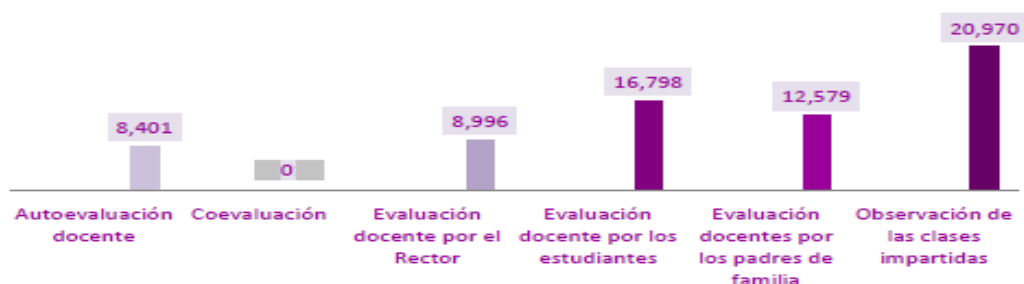
CALIFICACIÓN OBTENIDA POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	8,401		
Co-evaluación de los docentes	0		
Evaluación de los docentes por el Rector	8,996		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	16,798		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	12,579		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS:	51,431		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	20,970		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES:	72,401	B	BUENO

Fuente: encuesta a docentes y directivos

Elaborado por: Nancy Murquincho Cuenca

COLEGIO NACIONAL MIXTO "OCTAVIO CORDERO PALACIOS", SECCIÓN VESPERTINA

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE



Fuente: Resultados de las encuestas aplicadas a docentes, directivos y padres de familia de la institución.

Elaborado por: Nancy Murquincho Cuenca

3.1.3 Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional directivo aplicadas al rector, consejo directivo, gobierno estudiantil, comité central de padres de familia y supervisor escolar.

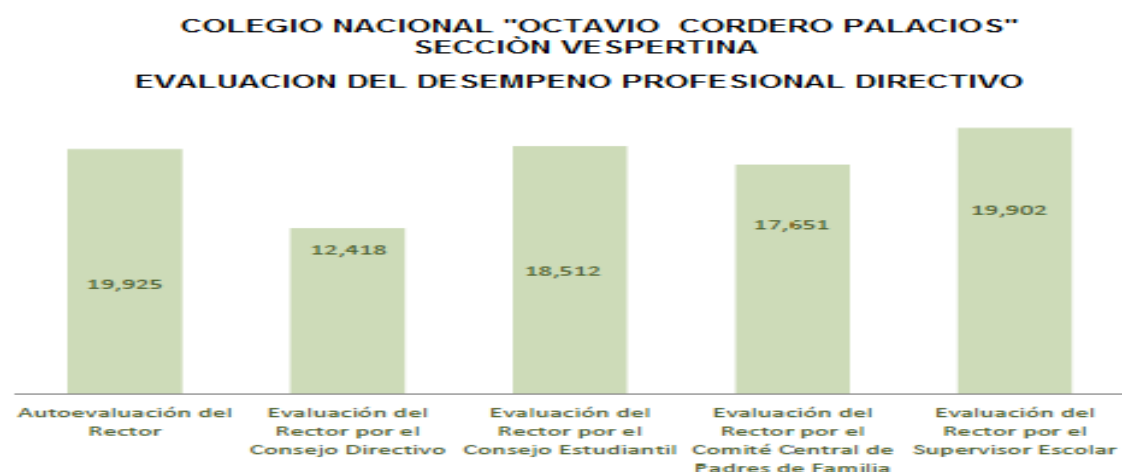
TABLA 45

EVALUACIÓN DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

CALIFICACIÓN OBTENIDA POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación del rector	19,925		
Evaluación del rector por el consejo ejecutivo	12,418		
Evaluación del rector por el gobierno estudiantil	18,512		
Evaluación del rector, por el comité central de padres de familia	17,651		
Evaluación del rector por parte del supervisor escolar	19,902		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS:	88.410	A	EXCELENTE

Fuente: encuesta a directivos, consejo ejecutivo, gobierno estudiantil, comité central de padres de familia y supervisor escolar.

Elaborado por: Nancy Murquincho Cuenca



Fuente: Resultados de las encuestas aplicadas a directivos, consejo ejecutivo, gobierno estudiantil, comité central de padres de familia y supervisor escolar.

Elaborado por: Nancy Murquincho Cuenca

TABLA 46

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE: (Cruce de información)

DIMENSIONES	AUTOEVALUACIÓN DOCENTE	COEVALUACIÓN DOCENTE.	RECTOR A DOCENTES	ESTUDIANTES A DOCENTES	PADRES DE FAMILIA A DOCENTES	PROMEDIO
Sociabilidad pedagógica	0.565		1.571	2.864	4.113	
	78.47%		66.85%	69.51%	81.45%	74,07%
Habilidades pedagógicas y didácticas	3.701		2.740	7.814		
	87.49%		93.20%	71.23%		
Desarrollo emocional	0.866					
	76.64%					
Atención a estudiantes con necesidades individuales	0.834		2.062	2.869	3.892	
	80.97%		100%	59.77%	77.07%	
Aplicación de normas y reglamentos	0.962		1.461		2.383	
	93.40%		100%		70.71%	
Relación con la comunidad	0.636		1.166	2.166	1.739	
	68.39%		98.81%	52.70%	1.739 68.74%	
Clima de trabajo	0.837					
	90%					
Disposición al cambio en educación						

Fuente: encuesta a docentes, directivos, estudiantil y padres de familia.

Elaborado por: Nancy Murquincho Cuenca

TABLA 47

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO: (Cruce de información)

DIMENSIONES	AUTOEVALUACIÓN RECTOR	CONSEJO TÉCNICO A RECTOR	GOBIERNO ESCOLAR A RECTOR	COMITÉ CENTRAL DE PP.FF. A RECTOR	SUPERVISOR ESCOLAR A RECTOR	PROMEDIO
Competencias Generales	14.447	13.549	6.834	10.060	14.327	91,71%
	98.61%	92.86%	68.34%	99.60%	99.15%	91,71%
Competencias pedagógicas	3.147	2.965	1.921	3.095	3.066	87,40%
	96.53%	90.12%	53.81%	97.94%	98.59%	87,40%
Competencias de liderazgo en la comunidad	2.097	1.998	3.663	4.488	2.397	88,83%
	100%	94.25%	6.97%	94.68%	98.24%	88,83%

Fuente: encuesta a docentes y directivos

Elaborado por: Nancy Murquincho Cuenca

2.7.2 Análisis y discusión de los resultados.

El proceso de recolección de información, análisis, interpretación y discusión de resultados obtenidos de la investigación realizada en la sección vespertina del Colegio Nacional Mixto “Octavio Cordero Palacios”, perteneciente a la parroquia Gil Ramírez Dávalos de la ciudad de Cuenca, permiten construir un marco de referencia, en función a fortalezas y debilidades, para en torno a ello plantear posibles alternativas, trazar estrategias, tomar decisiones y planificar acciones. Es evidente que la Evaluación Institucional, concebida de esta manera, se encuentre en búsqueda del mejoramiento continuo de la calidad de la educación.

Como todo proceso investigativo se partió de la evaluación centrada en la que los alumnos han evidenciado y experimentado desde el inicio del presente año lectivo, que incorpora las demás dimensiones de la vida institucional.

Podría discutirse en algunos casos, cuál es la incidencia de la percepción de la calidad educativa del Plantel investigado al establecerse un nivel de cobertura en la matriculación de los alumnos y en qué medida ésta, posibilita la supervivencia o desarrollo de la institución.

Por otra parte, se debe tener en mente que como docentes, la responsabilidad social nos exige calidad para todos. Por tanto, alcanzar mayor eficacia se convierte también en un

modo de buscar la democratización de las oportunidades de acceso y permanencia en el establecimiento.

Según la autoevaluación realizada por los docentes del colegio su puntuación es buena, de lo que podemos decir que, se observa un menor puntaje en la dimensión de atención a los estudiantes con necesidades individuales, si bien en el colegio no existen estudiantes que requieren tratamiento de un especialista, sin embargo siempre están presentes las diferencias individuales y los ritmos de aprendizaje que hace necesaria la formulación de tareas diferentes para aquellos estudiantes que presentan una mayor dificultad en el aprendizaje, otro aspecto importante es la falta de comunicación entre docentes y padres de familia y de acuerdo a las investigaciones realizadas los padres de familia manifiestan que una de las razones es que en la institución este año se ha realizado un cambio de los docentes, por lo que no ha existido una adecuada relación con ellos. En cuanto a la coevaluación realizada entre docentes, no se entregaron los resultados por parte de los compañeros de área.

Respecto a las encuestas aplicadas a los padres de familia, se observa un puntaje de 11 / 16, siendo los aspectos de menor puntaje, los de la sociabilidad pedagógica y la atención a los estudiantes con necesidades individuales, afirmo entonces que hasta aquí tanto la información de la autoevaluación, la evaluación de los estudiantes y de los padres de familia coinciden en que existe una dificultad en estos mismos aspectos. De la observación de la clase, el puntaje obtenido es de 24,43 / 30.

Debo aclarar que, al ser esta una institución fiscal, los docentes que laboran en su mayoría poseen títulos de tercer nivel, salvo pocas excepciones con título de cuarto nivel, aspecto que ayuda en su labor docente.

Es importante considerar que un buen docente debe manejar nuevas concepciones y paradigmas educativos que le permitan buscar y aplicar novedosas técnicas y estrategias de aprendizaje para crear clases dinámicas y participativas en las que los estudiantes se sienten a gusto, aprovechando el entorno, sin convertir las aulas de clase en los únicos ambientes para propiciar aprendizajes significativos, creando así un ambiente de confianza para que el estudiante pueda preguntar y expresar sus puntos de vista de forma libre y espontánea.

Uno de los aspectos preponderantes que hay que destacar y que se logró auscultar en la investigación de campo, es lo referente a la atención a estudiantes con necesidades

educativas individuales, pues si hablamos de educación inclusiva, por otra, existe desconocimiento de estrategias metodológicas que permitan con éxito aplicarlas, evitando caer en el error, de crear aprendizaje deficientes por una mala aplicación de metodologías apropiadas.

A continuación haré referencia a la evaluación del desempeño directivo de la institución y comenzaré con la autoevaluación del rector en la cual se obtuvo una puntuación de 19/ 20; en la evaluación realizada por el consejo técnico la puntuación es de 18,22 / 20; del comité central de padres de familia es de muy buena; mientras el consejo estudiantil le da una puntuación buena.

De acuerdo a la puntuación dada en la autoevaluación por el rector, no varía mucho con la puntuación que dan los miembros del consejo técnico, pero en relación a la puntuación de los padres de familia y los estudiantes, ésta varía, sobre todo en el aspecto de las competencias generales.

Respecto a la asistencia puntual a la jornada de trabajo, considero que el rector no deja de ser la autoridad ya que con su ejemplo motiva al personal docente a cumplir responsablemente con el horario y funciones.

Considero que el hecho de que al perder tiempo al iniciar una hora clases, no se podrá desarrollar adecuadamente todas las actividades previstas, se haría una clase fugaz sin un aprendizaje significativo para los estudiantes, peor aún si pierdo toda la hora clase, lo que se constituiría violentar el derecho de los niños y adolescentes el hecho de suspender clases y creo que de igual forma debe ser el hecho de perder tiempo y dar una clase a medias y que no se llegue a la consolidación del aprendizaje, puesto que de igual forma estamos perjudicando al estudiante.

Por otro lado también está el hecho de la falta de rendición de cuentas por parte del rector y del comité central de padres de familia, aspecto importante para lograr un trabajo transparente en la institución.

Encontré también que no existe gestión comunitaria ya que como veo en la investigación realizada el colegio no interviene mucho en las actividades que se desarrollan dentro de la comunidad en la que se encuentra ubicado, por lo tanto no existe una gestión interinstitucional con las entidades del sector, siendo más bien el colegio una institución

aislada en la comunidad, además los docentes no pertenecen al sector y en su mayoría no permanecen toda la jornada de clases sino que llegan únicamente a dar su clase y se retiran ya que laboran también en otros centros educativos, esta es otra de las razones por las que no tienen mayor contacto con los padres de familia para informarles sobre el rendimiento de sus hijos y peor aún buscar una solución en el caso de que exista algún tipo de dificultad en su aprendizaje.

CONCLUSIONES

- El escaso involucramiento de algunos docentes en el desarrollo del presente trabajo, investigativo, evidencian la desconfianza (que el estudiante sea más subjetivo que objetivo), temor (se ponga en tela de duda su accionar) y rechazo a ser evaluados.
- La educación inclusiva y de calidad se constituye en un derecho de todos (as).
- El ámbito educativo no sólo precisa de la dotación de servicios y tecnología básica, infraestructura adecuada (espacios para recreación y esparcimiento), mobiliario para el trabajo cooperativo; lo es también la capacitación continua de directivos y docentes del Colegio “Octavio Cordero Palacios”, sección vespertina, cantón Cuenca, en el ámbito de necesidades educativas básicas, para armonizar los aprendizajes.
- Los Docentes del citado Establecimiento (sección vespertina), en su mayoría consideran que la actualización y fortalecimiento curricular propuesto por el actual Gobierno, es punto de apoyo, que beneficia enormemente su accionar.
- Los estudiantes ven como algo positivo, el hecho de que el tema de la presente investigación de campo, brinden la oportunidad para expresar su sentir.
- La apertura a un diálogo asertivo entre y con la comunidad educativa, sobre la cultura de evaluación, autoevaluación y heteroevaluación; así como la detección de necesidades individuales en los educandos y la aplicabilidad de adaptaciones curriculares que determinen propuestas innovadoras, marcan un cambio en la sociedad actual.
- En educación la calidad se ha convertido, más que en una necesidad, en una exigencia; aunque tal afirmación no quiere decir que se ponga en duda la labor de los Docentes y Directivos del Plantel investigado, al contrario, la mística y el carisma que se observó durante todo el proceso, muestran que el Colegio Nacional Mixto “Octavio Cordero Palacios” es una Institución de vanguardia, cuya evolución data de muchos años.

RECOMENDACIONES

En relación al tema: “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador...” y a petición de los docentes encuestados me permito recomendar lo siguiente:

- La evaluación y rendición de cuentas, no debe ser interpretada como punitiva o sancionadora; al contrario, optar por una cultura de evaluación y rendición de cuentas, es quizá advertir días mejores.
- Se considere e incluya en el desarrollo y monitoreo del POA y PEI, por parte de los Directivos del Colegio Nacional “Octavio Cordero Palacios”, sección vespertina, del cantón Cuenca, la ejecución de seminarios, talleres o foros que permitan al docente conocer y manejar la temática: Estudiantes con necesidades educativas básicas y elaboración de adaptaciones curriculares.
- Gestionar ante la Dirección Zonal 2 y Regional del Austro, el involucramiento y apoyo decidido de personal multidisciplinario para la ejecución de talleres, seminarios o foros, que se pretende poner en marcha.
- Se incorpore el uso de TICs. en el aula, para dinamizar el proceso de inter-aprendizaje y permitan fortalecer las habilidades pedagógicas y didácticas de los docentes, para trabajar con los estudiantes y de manera especial aquellos con necesidades educativas básica.
- Evitar que los planes de unidad, programas curriculares, evaluaciones, acreditaciones y el factor tiempo trastocuen el verdadero sentido de educar por y para la vida.
- Solicitar en el Dirección Distrital y/o en la Zonal del Austro un profesional que asesore el diseño, aplicación, seguimiento y evaluación de las adaptaciones curriculares en las áreas básicas.
- Que se realice círculos de estudio, para compartir experiencias educativas enriquecedoras, que guíen a la hora de diseñar adaptaciones curriculares.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

1. Título de la propuesta.

“Plan de capacitación en el fortalecimiento de las dimensiones: atención a estudiantes con necesidades individuales, y habilidades pedagógicas y didácticas, para el período lectivo 2012 - 2013”.

2. Justificación.

Las dimensiones: Atención a estudiantes con necesidades individuales, Sociabilidad pedagógica y Habilidades Pedagógicas y Didácticas en la institución tienen el propósito de mejorar la calidad, en lo que se refiere a la participación de autoridades, docentes, estudiantes y padres de familia, para desarrollar actividades laborales en armonía con nuestros valores más profundos.

Luego del análisis de la realidad educativa se ha demostrado que la calificación del Desempeño Profesional de la Institución es muy buena, sin embargo hay un número mínimo de maestros que nunca o algunas veces no cumplen estándares de calidad en la Dimensión: Habilidades Pedagógicas y Didácticas como: No se utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases, No adecúa los temas a los intereses de los estudiantes, No desarrolla las habilidades como: sintetizar, redactar con claridad, escribir correctamente, leer comprensivamente, no agrupa a los estudiantes por dificultades y los atiende en forma personal, no elabora adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes. No realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase, no recomienda que el estudiante se atendido por un profesional especializado, No agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.

La investigación realizada evidencia que en la institución no se cuenta con documentos curriculares en que se definan específicamente la práctica de estas dimensiones, a ello se junta la desmotivación de los estudiantes y la falta de liderazgo de algunos docentes, posterior a este análisis me he visto en la necesidad de buscar múltiples alternativas de solución, que me den la pauta para emprender en acciones de mejora.

Las técnicas de enseñanza constituyen un importante apoyo para el docente con la finalidad de aportar y compartir técnicas que ayuden a los estudiantes a identificar términos con los que los estudiantes no están familiarizados, para que de esta forma la calidad educativa sea eficiente.

Todo maestro debe ser un líder debe vivenciar los valores que deberán ser emprendidos de forma técnica por los educadores, constituyendo un testimonio vivo hacia la perfección del ser humano y la formación académica integral, la situación actual de la institución frente a esta realidad amerita un cambio de gestión y liderazgo, es oportuno optar por la promoción de valores entre docentes, estudiantes y padres de familia, actores fundamentales del quehacer educativo.

Con la aplicación de esta alternativa y la consecuente formación de los docentes y padres de familia, se logrará un mayor involucramiento en la formación de los estudiantes, para que a su vez mejoren la convivencia y la calidad académica. Además se podrá planificar nuevas actividades y proyectos que viabilicen el desarrollo integral de los educandos.

3. Objetivos de la propuesta.

3.1 Objetivo General.

- Implementar un plan de capacitación para el fortalecimiento curricular de atención a los alumnos con necesidades educativas individuales de 8avo. a 3er. Año de bachillerato, mediante talleres que orienten la labor de directivos y docentes del Colegio “Octavio Cordero Palacios”, sección vespertina de la ciudad de Cuenca, para el año lectivo 2012-2013.

3.2 Objetivos Específicos.

- Sensibilizar a los docentes de 8avo. a 3er. Año de bachillerato de la referida institución educativa, sección vespertina, mediante la aplicación de talleres de capacitación con enfoque en el área emocional del educando, mismo que influye en el rendimiento académico, comprendiendo al estudiante con necesidades individuales.
- Elevar la calidad académica de los docentes a través del fortalecimiento de las habilidades pedagógicas y didácticas durante el año lectivo 2012 – 2013.
- Fortalecer la calidad del desempeño profesional docente y directivo durante el año lectivo 2012 – 2013.
- Mejorar el clima institucional, estimulando el desarrollo de competencias.

4. Actividades.

Las actividades que se proponen, están previstas de acuerdo a las posibilidades de la institución y a la disponibilidad de los recursos que cuenta para pasar de la situación real a la situación deseada.

- a) Consensuar la propuesta con las autoridades de la Institución para el análisis y aprobación, es tarea y compromiso de la autora del presente trabajo investigativo.
- b) Diagnóstico de las dimensiones: Atención a estudiantes con necesidades individuales, habilidades pedagógicas y didácticas”del Colegio.

Para el desarrollo de esta actividad, las autoridades del “Colegio Octavio Cordero Palacios”, sección vespertina, solicitarán a la Dirección Distrital del Azuay, el apoyo e involucramiento del centro de diagnóstico.

- c) Diseño y ejecución de un taller a docentes con el tema “Empoderamiento de los docentes para el desarrollo emocional de los educandos”, con la colaboración de un equipo multidisciplinario del centro de diagnóstico de la Dirección Distrital del Azuay y Centro de Salud del distrito.
- d) Diseño y ejecución de un taller con el tema: “Cómo desarrollar habilidades Pedagógicas y Didácticas”, con el apoyo de un profesional de la UTPL.
- e) Diseño y ejecución de un taller a los docentes con el tema: “Cómo alcanzar la calidad de la educación”, con el apoyo de un profesional de la UTPL.
- f) Charlas motivacionales en forma periódica dirigida a los tutores o guías de cursos relacionados con el desarrollo emocional, responsable el Psicólogo de la Institución e intercambio con profesionales de Instituciones Educativas que se hallan en la circunscripción del circuito.

La coordinación, monitoreo, seguimiento, evaluación se efectuará posterior a la ejecución de cada actividad y estará a cargo de un equipo multidisciplinario, liderado por los Directivos del Plantel e integrantes de la Comisión Técnico Pedagógico del Colegio “Octavio Cordero Palacios”, sección vespertina; así como el asesoramiento de profesionales dentro del área.

La propuesta está diseñada para mejorar la calidad del desempeño profesional Docente y Directivo, que benefician al estudiante den necesidades educativas individuales de aprendizaje, considerando la población estudiantil que lo requiera; luego de un diagnóstico psicológico, mismo que motivará a los docentes de la Institución Educativa a realizar programas diferenciales para la atención de estos casos dentro de las aulas regulares.

Propuesta que requiere la utilización de fichas, medios audiovisuales, para recabar información de docentes, estudiantes y padres de familia. Actividad que se desarrollará a partir del mes de septiembre de 2013.

4. Población objetivo.

4.1 Colegio.

La propuesta a realizarse, pretende fortalecer la calidad educativa de la Institución con el involucramiento de todos los actores.

a. Los docentes

Los docentes participarán en los talleres y seminarios, pues son los responsables directos de su capacitación y actualización y posteriormente compartir en las aulas con el objetivo de lograr una formación integral.

b. Los padres de familia

Considerando que la educación en desarrollo emocional es una tarea que se inicia en la familia y que los padres son los primeros responsables de la formación de los hijos, esta propuesta de educación a través de los talleres, está destinada a todos los padres de familia del establecimiento.

c. Los estudiantes

Serán los principales beneficiarios al obtener resultados positivos con la mejora de la calidad educativa, en tal razón se convierten en los protagonistas del proceso educativo.

La evaluación será a través de un instrumento de autoevaluación y por medio de la técnica de la lluvia de ideas.

Sostenibilidad de la Propuesta.

Los recursos que facilitaran la ejecución de la propuesta son:

- **Talento Humano:** Trece docentes, una autoridad, coordinador (a) del DOBE o consejería estudiantil, ciento ochenta y cuatro estudiantes; así como ciento cuarenta y seis padres de familia.
- **Presupuesto:** Está en función de la disposición de los materiales, que sirvan como una alternativa para todos los miembros de la institución educativa.

- **Tecnológicos:** Un computador portátil, un proyector multimedia, una cámara fotográfica y una impresora.
- **Materiales:** Papelotes, Marcadores, cinta masking, pizarra, Registros de asistencia, Esferográficos, Lápices, Bocaditos y otros.
- **Físicos:** Instalaciones del colegio, tales como: Sala de uso múltiple y sala de profesores para trabajo en grupos.
- **Económicos:** Aporte de caja chica del colegio para el pago de: facilitadores, material didáctico, refrigerios y otros imprevistos.
- **Organizacionales:** La coordinación y gestiones para la realización de esta propuesta la encabezará el rector, con el respaldo del equipo técnico pedagógico, y quien hace esta propuesta, todo esto con los permisos respectivos de la Dirección Provincial de Educación del Azuay. Los documentos con los cuales se debe contar para la aplicación de esta propuesta son: Aprobación del rector de la institución, Autorización de la Dirección de Educación del Azuay, cronograma de actividades de cada uno de los talleres y la certificación de la Dirección de Educación para la entrega de certificados a los participantes.

- Presupuesto para la realización de los talleres

Actividades	Recursos		Costo	Total
	Talento Humano	Materiales		
Elaboración de la propuesta de mejora por parte del investigador.	Facilitador	Copias Papelotes Material de escritorio	5 5 5	15
Aprobación de la propuesta por parte de la autoridad y el consejo directivo.	Consejo Directivo o Ejecutivo	Impresiones Video	5 10	15
Conversatorio con estudiantes: ¿Cómo afectan los valores su conducta?.	Facilitador Guías de curso	Video Material de escritorio Refrigerios	3 10 20	33
Ejecución del taller, con el tema: Habilidades pedagógicas y didácticas.	Facilitador	Copias Papelotes Cinta masking Marcadores Varios	3 1 1 2 30	37
Ejecución del taller, con el tema: Atención a los estudiantes con necesidades individuales.	Facilitador	Copias Papelotes Cinta masking Marcadores Refrigerios	3 1 1 2 20	27
Realizar el taller: Los valores de mi familia y de mi entorno"	Facilitador	Copias Materiales de escritorio Marcadores	3 3 5	11
Realizar el taller: Responsabilidad de los padres en la educación de sus hijos.	Facilitador	Copias Papelotes Cinta masking Marcadores Varios	3 1 1 2 10	17
TOTAL				\$ 155

- **CRONOGRAMA TENTATIVO**

ACTIVIDADES	AÑO LECTIVO 2011-2012			AÑO LECTIVO 2012-2013					
	II QUIMESTRE			I QUIMESTRE			III QUIMESTRE		
Elaboración de la propuesta de mejora por parte del investigador.	X								
Aprobación de la propuesta por parte de la autoridad y el consejo directivo.	X								
Conversatorio con estudiantes: ¿Cómo afectan los valores su conducta?.				X					
Ejecución del taller, con el tema: Habilidades pedagógicas y didácticas.				X					
Ejecución del taller, con el tema: Atención a los estudiantes con necesidades individuales.				X					
Realizar el taller : Los valores de mi familia y de mi entorno"						X			
Realizar el taller: Responsabilidad de los padres en la educación de sus hijos.						X			

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, Gálvez, Luz Esther, Guía Didáctica, Toma de Decisiones. Loja. 2011.
- Bastos, Eduardo S. J. y Nelly González. Educación en Valores, Lima, 1986. (En línea) Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos21/educación-en-valores, shtml>.
- BUSTAMANTE, Guillermo. (2000). Algunos elementos para pensar la investigación educativa. En: Revista Pedagogía y Saberes, Universidad Pedagógica Nacional, Colombia.
- Buele Maldonado, Mariana. Guía Didáctica – instructivo para la elaboración de tesis. Proyecto de grado II, Loja, 2011.
- CASANOVA, Ma. Antonia Giroux. H. A (1999). Manual De Evaluación Educativa, 5ª edición, Barcelona, Madrid. Editorial La Muralla, S.A.
- Chinín Campoverde, Víctor Eduardo, (2011), Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en los centros de educación básica y bachillerato del Ecuador, 2011. Guía Didáctica, Editorial UTPL, Loja-Ecuador, 150 pp.
- Caudillo Vargas, José Luis, Cultura de la Calidad en el proceso educativo, México, Editorial, Trillas, 128 pp.
- Constitución Política de la República del Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente, Montecristi Ecuador, 2008.
- DESSLER, G. (1996). Administración de Personal, Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. 6ª Edición, México.
- FUCHS, Claudio. (1997). Sistema de Evaluación y Mejoramiento de Desempeño.
- Ley Orgánica de Educación Intercultural, Quito 2011.
- Manes, Juan Manuel. 1999, La planificación educativa para la atención integral de los alumnos con dificultades de aprendizaje 1999.
- Ministerio de Cultura y Educación de Argentina. El portal educativo del estado argentino. Educare. Agosto 2007).
- Prieto, Daniel, La Comunicación en la Educación, La Cujia, Buenos Aires. 2004.

- Quintina, Martin-Moreno Cerrillo, Organización y Dirección de los Centros Educativos Innovadores, McGRAW-HILL, Madrid, 2007.
- Tipos de líder. – IAAP Global. Disponible en www.iaapglobal.com/recurso_detalle.asp?id_articulo=36.
- Estándares nacionales en educación (1996). Disponible en <http://www.oei.es/calidad2/ravitch.pdf>
- <http://www.guiainfantil.com/educación/escuela/tratamiento.htm>
- Valdivieso Guerrero, Tania Salome. Guía Didáctica. Gerencia Educativa. Loja. 2011.
- Valenzuela Gonzales, Jaime (2008), Evaluación de Instituciones Educativas, Edit. Trillas ITESM. México.

Agostini, Amarte. Revista de Pedagogía: Gestión Educativa para la transformación. (En línea) Disponible en: <http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid>. (28 de enero del 2011).

ANEXO 1

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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto					
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.					
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.					
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.					
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.					
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los					

estudiantes.					
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a Los padres de familia y/o representantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.					
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.					
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.					
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el Aprendizaje significativo de los estudiantes.					
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.					
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.					
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					

2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las Tecnologías de la información y la comunicación.					
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.					
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:					
2.24.1. Analizar					
2.24.2. Sintetizar					
2.24.3. Reflexionar.					
2.24.4. Observar.					
2.24.5. Descubrir.					
2.24.6. Exponer en grupo.					
2.24.7. Argumentar.					
2.24.8. Conceptualizar.					
2.24.9. Redactar con claridad.					
2.24.10. Escribir correctamente.					
2.24.11. Leer comprensivamente.					
2.24.12. Escuchar.					
2.24.13. Respetar.					
2.24.14. Consensuar.					
2.24.15. Socializar.					
2.24.16. Concluir.					
2.24.17. Generalizar.					
2.24.18. Preservar.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN				

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.					
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.					
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.					
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.					
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.					
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.					
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.					
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.					
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.					
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.					
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.					
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.					
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Instrumento para la coevaluación de los docentes

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del Rector

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el docente de su institución:					
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.					
1.3. 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 En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.					
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.					
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.					
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.					
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.					
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.					

3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.					
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.					
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Fecha de Evaluación: -----

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.					
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.					

3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.					
3.4. Envía tareas extras a la casa.					
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.					
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.					
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

Reflexionar sobre el desempeño docente con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

INSTRUCCIONES

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

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. NORMAS Y REGLAMENTOS El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5

2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.					
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.					
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.					
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Fecha de Evaluación: -----

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

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

☐ Sí ☐ No

¿Quién aplicó la ficha?

☐ Rector ☐ Director ☐ Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

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

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL / LA DOCENTE

Educación Básica

☐ 8º EB ☐ 9º EB ☐ 10º EB ☐

Bachillerato

() 1° Bach () 2° Bach () 3° Bach

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

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

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

2. CRITERIOS DE EVALUACIÓN El docente:	VALORACIÓN	
	Sí	No
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		

2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos</i> , 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.		
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.		
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.		
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.		
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.		
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.		
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.		
13. Envía tareas		

C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Fecha de Evaluación: -----

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

Instrumento para la Autoevaluación del Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES
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. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asisto puntualmente a la institución.					
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Fecha de Evaluación: -----

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

Instrumento para la Evaluación del Rector por parte del Consejo Directivo

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se califica. 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	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

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

1.61. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.62. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.63. Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.64. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Rector por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica. 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	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Fecha de Evaluación: -----

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES
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. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. 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.					
1.15. Supervisa el rendimiento de los alumnos.					
1.16. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.					
1.17. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.18. 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.					
1.19. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.20. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.21. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.22. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.23. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.24. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN
--	-------------------

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Rector por parte del/a Supervisor/a

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a 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	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 2



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

COHORTE: NOV 2010 - OCT 2012



TEMA: 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.

CRONOGRAMA DESARROLLO DE TESIS

Nº	Actividades	Plazo de cumplimiento
Fase I: PRESENTACIÓN DE PROYECTO		
1.1	Comunicación a los estudiantes sobre los directores de tesis y cronograma de actividades para el desarrollo del tema de investigación.	26 de noviembre del 2012
1.2	Asesoría virtual (videoconferencia). Mgs. Víctor Eduardo Chininín.	05 de diciembre de 2012 de 18h00 a 20h00.
FASE II: DE EJECUCIÓN		
2.1	Trabajo tutelado por los Directores de Tesis.	Del 10 de diciembre de 2012 al 3 de junio del 2013.
2.2	Revisión Bibliográfica y desarrollo del marco teórico.	Del 10 de diciembre de 2012 al 3 de febrero del 2013.
2.3	Entrevista con Autoridades de los Establecimientos Educativos para obtener el permiso correspondiente para el desarrollo de la investigación.	Del 4 al 8 de febrero de 2013
2.4	Preparación del material para la investigación de campo.	Del 11 al 15 de febrero de 2013
2.5	Investigación de campo: Aplicación de Instrumentos.	Del 18 al 28 de febrero de 2013
2.6	Organización de la Información obtenida, Tabulación, análisis e interpretación de los datos obtenidos en la investigación de campo.	Del 1 al 29 de marzo de 2013
2.7	Redacción del informe de tesis, primera parte.	Del 1 al 12 de abril de 2013
2.8	Primera asesoría presencial. Revisión de la tesis, primera parte. Directores de tesis (Diferentes ciudades del país).	13 y 14 de abril de 2013
2.9	Corrección del informe de investigación (estudiantes).	Del 15 de abril al 03 de mayo de 2013
2.10	Envío de las correcciones a los directores de tesis via mail para la revisión y aprobación respectiva de la primera parte.	3 de mayo de 2013
2.12	Devolución via mail de los trabajos de investigación revisados a los estudiantes.	Del 23 al 24 de mayo de 2013
2.13	Segunda Asesoría Presencial. Revisión de la tesis, segunda parte.	25 y 26 de mayo del 2013
2.14	Corrección de la tesis por parte de los estudiantes de acuerdo a las observaciones de la tutoría presencial.	Del 27 de mayo al 07 de junio de 2013
2.15	Envío de las correcciones a los directores de tesis via mail para la revisión y aprobación respectiva de la segunda parte.	10 de junio de 2013
2.16	Devolución via mail de los trabajos de investigación revisados a los estudiantes.	21 de junio de 2013
2.17	Reproducción de tres anillados como borrador para la revisión, calificación y aprobación por parte de los miembros del tribunal, previa autorización del director/a de tesis.	Del 24 al 25 de junio de 2013
2.18	Entrega de los 3 anillados en el centro asociado.	26 de junio de 2013
2.19	Devolución de los informes de revisión de tesis a los estudiantes.	18 de julio de 2013
2.20	Corrección de los trabajos de investigación con las observaciones sugeridas por los miembros del tribunal.(estudiantes).	Del 19 al 26 de julio de 2013

2.21	Envío de la ficha del SENESCYT en word y la tesis en formato PDF (solamente aquellos estudiantes que ya tienen aprobada la tesis por parte de los 3 miembros del tribunal, es decir, tienen una nota igual o mayor a 70 puntos) al siguiente correo electrónico bbc@utpl.edu.ec con copia a la secretaria del postgrado.	Del 27 al 29 de julio de 2013
2.22	Entrega de los trabajos de investigación (anillados) en el centro asociado, únicamente aquellos estudiantes que tienen una nota menor a 69 puntos. Deben enviar el anillado donde constan las correcciones sugeridas por los miembros del tribunal, más el anillado donde constan las correcciones ya realizadas.	Del 30 y 31 de julio del 2013
2.23	Entrega de los trabajos de investigación con las correcciones a los miembros del tribunal. (segunda y última revisión para aquellas tesis que tienen una puntuación menor a 69 puntos).	Del 5 al 7 de agosto de 2013
2.24	Devolución de los trabajos de investigación a los estudiantes con el informe de aprobación o reformulación.	12 de septiembre de 2013
2.25	Envío de la ficha del SENESCYT en word y la tesis en formato PDF (aquellos estudiantes que tuvieron que enviar las tesis para una segunda revisión) al siguiente correo electrónico bbc@utpl.edu.ec con copia a la secretaria del postgrado.	17 de septiembre de 2013
2.26	Reproducción de un empastado (tesis original), 2 anillados y 1 cd.	18 y 19 septiembre de 2013
2.27	Entrega de la tesis, anillados y cd en el centro asociado.	20 de septiembre de 2013
FASE III: DISERTACIÓN E INCORPORACIÓN		
3.1	Sustentación y defensa de los Trabajos de Investigación.	02 y 03 de Octubre de 2013
3.2	Incorporación de Magister en Pedagogía	04 de Octubre de 2013

Mg. Esperanza Herrera
DIRECTORA DEL DPTO. DE CC.EE. (e)

Mg. Carmen Sánchez León
COORD. DE TITULACIÓN DE LA
MAESTRÍA DE PEDAGOGÍA

ANEXO 3



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, Octubre de 2011

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 de interés de nuestra institución la formación superior para 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 social.

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: **"REALIDAD DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA Y CURRICULAR EN LA EDUCACIÓN ECUATORIANA EN LOS CENTROS EDUCATIVOS DE BÁSICA Y BACHILLERATO DEL PAÍS, DURANTE EL AÑO 2011-2012"**.

Por lo expuesto, solicito a usted Sr. (a) Rector (a) - Director (a), muy comedidamente, autorice a Nancy Marquín Cuencas, 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, expresándole mis sinceros agradecimientos.

Atentamente,


Dra. Carmen Sánchez L.
COORDINADORA ACADÉMICA DE LA MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA



**COLEGIO OCTAVIO CORDERO P.
SECRETARIA**

29 FEB 2012

RECIBIDO

ORA: 16:45 FIRMA: P.

ANEXO 4

Cuenca, 29 de febrero de 2012

Lic.

Luis Lozano Cañades

RECTOR DEL COLEGIO NACIONAL "OCTAVIO CORDERO PALACIOS"

Su despacho.-

De mi consideración:

A través del presente me dirijo a Ud. y por su intermedio a quienes integran la Comunidad Educativa de tan prestigiosa Institución, para expresarles un cordial saludo; a la vez aprovecho la oportunidad, para augurarle el mejor de los éxitos en tan delicadas funciones.

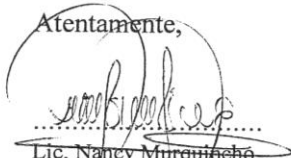
Señor Rector, en calidad de maestrante del 4to. ciclo de Pedagogía de la UTPL y en cumplimiento a lo dispuesto por las Autoridades del referido Estamento Universitario, acudo a Usted para solicitar su gentil apoyo, pues debo realizar el trabajo de Investigación de campo, en una de las Instituciones Educativas del Ecuador que cuentan con básico y bachillerato, por lo que el planteamiento de encuestas está dirigido a los Directivos, Docentes, Jefes de Área, Estudiantes, Integrantes del Consejo Estudiantil y Padres de Familia, según indica el documento adjunto.

De igual forma se me conceda la oportunidad para ingresar en cada año (básica y bachillerato), para la toma de una muestra por curso y de esta manera tener un acercamiento en cuanto a convivencia en el aula se refiere y al quehacer educativo en particular. De ser posible en el octavo, noveno y décimo, una muestra de las áreas básicas; así como del diversificado en las que se dicta: matemática, Literatura, Biología, Química, Informática, Inglés o la materia que estime conveniente.

Particular que solicito en base al Oficio sin número, de fecha octubre 2011, suscrito por la Dra. Carmen Sánchez, Coordinadora Académica de la Maestría en Pedagogía. Adjunto impresión del mencionado oficio y detalles puntuales, que guiarán el proceso.

De ser atendida favorablemente, ruego se considere a la sección cuya especialidad tenga mayor acogida en el caso del diversificado.

Atentamente,



Lic. Nancy Murquincho
MAESTRANTE DE PEDAGOGÍA.

COLEGIO OCTAVIO CORDERO P.
SECRETARIA

29 FEB 2012

RECIBIDO

HORA: 16:45 FIRMA: 

ANEXO 5

PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y ORIENTACIONES PARA LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO:

1. TEMA: “REALIDAD DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA Y CURRICULAR EN LA EDUCACIÓN ECUATORIANA EN LOS CENTROS EDUCATIVOS DE BÁSICA Y BACHILLERATO DEL PAÍS, DURANTE EL AÑO 2011 - 2012”.
2. OBJETIVO GENERAL: Desarrollar un diagnóstico del desempeño Profesional, Docente y Directivos en la Institución, requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo, mediante la aplicación de encuestas.
3. OBJETIVO ESPECÍFICO:
 - 3.1 Investigar el marco teórico conceptual sobre aspectos inherentes al desempeño profesional de los Docentes y Directivos de la Institución (básico y bachillerato).
 - 3.2 Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener el título de Maestría en Pedagogía.
 - 3.3 Formular una propuesta de mejoramiento que beneficie al Plantel.

Aspectos metodológicos: POBLACIÓN Y MUESTRA.

Población: A continuación se presentan los diferentes estratos de la población a considerarse en la presente investigación.

- Rector del Establecimiento.
- Docentes de la Institución.
- Docentes de la Institución, coevaluadores (Inspector General o Coordinador de Área).
- Estudiantes del 8avo., 9no. y 10mo. Año de E.G.B.
- Estudiantes del 1ro, 2do. y 3er. Año de bachillerato.
- Padres de Familia de la Institución Educativa.
- Supervisor Escolar del área de influencia de la Institución.

Muestra poblacional.- Se calculará en función a la población total de Padres de Familia y Estudiantes, una muestra representativa, situación que se coordinará con las autoridades del Establecimiento o el (la) delegado (a) Institucional, de tal manera que permita seleccionar de manera aleatoria un número significativo, dependiendo del total de estudiantes en cada paralelo o curso:

- Estudiantes del 1ro, 2do. y 3er. Año de bachillerato.
- Padres de Familia de la Institución Educativa.

Para el caso de los DOCENTES, RECTOR, VICERRECTOR, INSPECTOR GENERAL, COORDINADOR DE ÁREA, SUPERVISOR ESCOLAR, CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO, CONSEJO ESTUDIANTIL Y COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA NO SE TRABAJARÁ CON LA MUESTRA SINO CON LA POBLACIÓN.

CLASE		A profesores	INSTITUCIONAL MAESTRANTE	RETIRA LAS COEVALUACIONES SE APLICA A LOS ESTUDIANTES.
48 HORAS (simultáneo con la tres)	Evaluación	PADRES DE FAMILIA a PROFESORES	- COORDINADOR INSTITUCIONAL - ESTUDIANTE - MAESTRANTE	SE DISTRIBUIRÁ A LOS ESTUDIANTES PARA QUE LAS ENCUESTAS LLENEN SUS PADRES O REPRESENTANTES EN SUS DOMICILIOS. * DE SER POSIBLE SE PEDIRÁ QUE QUIENES INTEGREN EL COMITÉ CENTRAL LLENEN LA FECHA QUE ESTÁ RELACIONADA CON EL ACCIONAR DEL SR. RECTOR.
SIMULTÁNEO CON LA SIGUIENTE ACTIVIDAD 20 MINUTOS.	EVALUACIÓN	CONSEJO ESTUDIANTEL	- COORDINADOR INSTITUCIONAL - ESTUDIANTES DEL CONS. EST. - MAESTRANTE	CONFORME DISP. AUTORIDAD SUPERIOR.
TIEMPO ESTIMADO UNA HORA	EVALUACIÓN	H. CONSEJO DIRECTIVO AL SR. RECTOR	- COORDINADOR INSTITUCIONAL - H. C. D. - MAESTRANTE	CONFORME DISPONGAN LAS AUT. DEL PLANTEL.
UN PERÍODO U HORA CLASE POR CADA MATERIA TOTAL SEIS HORAS CLASE. EN UNO O DOS DÍAS.	OBSERVACIÓN (BÁSICO)	OBSERVACIÓN DE LA CLASE LENGUA	- COORDINADOR INSTITUCIONAL - MAESTRANTE	CONFORME DISPONGAN LAS AUT. DEL PLANTEL. Y EL HORARIO DE CLASE.
	OBSERVACIÓN (BÁSICO)	OBSERVACIÓN DE LA CLASE MATEMÁTICA	- COORDINADOR INSTITUCIONAL - MAESTRANTE	CONFORME DISPONGAN LAS AUT. DEL PLANTEL. Y EL HORARIO DE CLASE.
	OBSERVACIÓN (BÁSICO)	OBSERVACIÓN DE LA CLASE CC. NN O EE.SS.	- COORDINADOR INSTITUCIONAL - MAESTRANTE	CONFORME DISPONGAN LAS AUT. DEL PLANTEL. Y EL HORARIO DE CLASE.
	OBSERVACIÓN 3HORAS. (DIVERSIFICADO)	OBSERVACIÓN DE LA CLASE MATEMÁTICA, EE.SS, INGLÉS, ETC.	- COORDINADOR INSTITUCIONAL - MAESTRANTE	CONFORME DISPONGAN LAS AUT. DEL PLANTEL. Y EL HORARIO DE CLASE.

SE TOMA EN CUENTA IMPREVISTOS. Por lo que se estima que en dos semanas y media se concluye con la actividades.

Con el propósito de no interferir en la planificación y ejecución de las actividades normales de la Institución y del personal, ruego encarecidamente se sirva analizar el bosquejo citado anteriormente para determinar con exactitud el tiempo. De contar con vuestra acogida, ruego de la manera más respetuosa autorice a quien corresponda se me confiera una certificación en donde se indique el permiso otorgado, con el fin de mantener un respaldo.

Particular que pongo a vuestro conocimiento para los fines legales pertinentes..

Atentamente,



Lic. Nancy Murquincho
C.I. 1103313936
PETICIONARIA

ANEXO 6



Colegio Nacional
"Octavio Cordero Palacios"
APARTADO 445
CUENCA - ECUADOR

RECTORADO DEL COLEGIO NACIONAL
"OCTAVIO CORDERO PALACIOS"

A petición de parte interesada:

CERTIFICA:

Que, la señora Nancy Romela Murquincho Cuenca, portadora de la Cédula de Ciudadanía 1103313936, estudiante de la UTPL, realizó la Investigación de Campo desde el 28 de marzo, fecha en la que presentó la solicitud hasta la presente fecha.

Cuenca, 20 de abril de 2012.


Lic. Luis Lozano Candia
RECTOR.



DIRECCION: GRAN COLOMBIA S/N Y PADRE AGUIRRE
RECTORADO: 2-824-505 FAX: 2-831-456 SECRETARIA: 2-845-976

ANEXO 7

- INSTITUCIÓN DONDE SE LLEVÓ A CABO EL TRABAJO INVESTIGATIVO.



- ENCUESTA APLICADA CON EL SR. RECTOR, LIC. LUIS LOZANO.



- ENCUESTA APLICADA AL SR. SUPERVISOR, MG. ROMEO VINTIMILLA



- ENCUESTA APLICADA AL SR. SUBINSPECTOR DE CURSO



- **AUTOEVALUACIÓN DOCENTE**



- ENCUESTA APLICADA AL CONSEJO TÉCNICO



- OBSERVACIÓN DE UNA CLASE EN BÁSICA SUPERIOR



- **OBSERVACIÓN DE UNA CLASE EN EL CICLO DIVERSIFICADO**

