



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE MAGISTER EN PEDAGOGÍA

**Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en
la Unidad Educativa San Felipe Neri, parroquia Veloz, de la ciudad de
Riobamba, provincia de Chimborazo,
período 2011-2012**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Flor Acosta, Marcelo Fabián

ASESOR: Guamán Coronel, María de los Ángeles, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO RIOBAMBA

2015

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister.

María de los Ángeles Guamán

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa San Felipe Neri, parroquia Veloz, de la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo, período 2014-2015, realizado por Flor Acosta Marcelo Fabián, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, enero de 2015

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Flor Acosta Marcelo Fabián declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa San Felipe Neri, parroquia Veloz, de la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo, período 2014-2015, de la Titulación Maestría en Pedagogía, siendo Guamán Coronel, María de los Ángeles, Mgs. directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f).....

Autor: Flor Acosta Marcelo Fabián

Cédula: 0601738362

DEDICATORIA

El presente trabajo, que representa todos los esfuerzos y sacrificios para trabajar en bien de la cultura de nuestro país, lo dedico a la inmensa y perdurable obra de San Ignacio de Loyola en pro de la educación así como a todas las instituciones que laboran en esa línea y se sienten y actúan como corresponsables y protagonistas en la construcción de una sociedad justa, pacífica y solidaria.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento a la UTPL por haberme permitido ser partícipe de conocimientos muy acertados acordes a la finalidad de la meta que me he propuesto, siendo la de utilizar la pedagogía para el beneficio de mis estudiantes por el bien de mi País.

Al postgrado en pedagogía, que con su acertada programación y entrega me ha guiado por caminos que no había transitado, siendo el faro guía de esta peregrinación al conocimiento por el transcurso de dos años.

Al cuerpo docente del postgrado en pedagogía por su valiosísima ayuda que sin interés y de la mejor manera me participaron su inapreciable sabiduría.

A la Unidad Educativa San Felipe Neri que me brindó la apertura para el desarrollo de mis estudios y la realización de esta valiosa investigación que pongo a vuestra consideración.

A las docentes y estudiantes que colaboraron en el presente estudio brindándome parte de su valioso tiempo.

A mi hija Tiffany Flor cuna de mi inspiración así como a la paciencia y ayuda de mi esposa.

INDICE DE CONTENIDOS

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
INDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
Capítulo i: Marco teórico.....	5
1.1. Calidad de las instituciones educativas.....	6
1.1.1. Calidad educativa.....	6
1.1.2. <i>Valoración de la calidad educativa en la sociedad.</i>	7
1.1.3. <i>Características de la calidad de las instituciones educativas.</i>	8
1.1.4. <i>Evaluación de la calidad de las instituciones educativas.</i>	9
1.2. <i>Niveles de evaluación.</i>	15
1.2.1. <i>El progreso de estándares en educación.</i>	16
1.3. Desempeño profesional directivo.....	17
1.3.1 <i>Generalidades.</i>	17
1.3.2. <i>Relevancia de la valoración del desempeño directivo.</i>	17
1.3.3. <i>Estándares de desempeño profesional directivo</i>	18
1.3.4. <i>Dimensiones del desempeño directivo</i>	18
1.4. Estándares educativos en la realidad ecuatoriana.....	19
1.4.1. Antecedentes.....	19
1.4.2. Clasificación de los estándares educativos en el Ecuador.....	24
Metodología.....	28
1. Participante.....	29
2. Cálculo de la muestra para la Investigación.....	32
3. Métodos.....	33
3.1. <i>Método inductivo-deductivo.</i>	33
3.2. <i>Método analítico-sintético.</i>	33
3.3. <i>Método Estadístico.</i>	33

4. Métodos de investigación	34
4.1. Observación.....	34
4.2. La entrevista.....	34
4.3. La encuesta.....	35
5. Instrumentos de investigación	39
5.1. El cuestionario.....	39
6. Recursos	45
6.1. Talento humano.....	45
6.2. Recursos institucionales.....	46
6.3. Recursos materiales.....	46
6.4. Recursos económicos.....	47
7. Diseño de la investigación	47
8. Hipótesis.....	49
9. Variables.....	51
Diagnóstico, análisis y discusión de resultados	52
1.- Diagnóstico, análisis y discusión de la evaluación del desempeño.....	53
<i>Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos.....</i>	<i>87</i>
Calificación del Desempeño.....	87
Análisis y Discusión de los Resultados.....	89
Conclusiones	94
Recomendaciones	97
Propuesta de mejoramiento educativo.....	99
1. Identificación de la Institución.....	100
2. Título de la propuesta.....	100
3. Antecedentes.....	100
4. Justificación.....	101
5. Objetivos.....	102
6. Metodología	102
7. Actividades	103
8. Plan de acción	104
9. Localización y cobertura espacial	105
10. Población objetivo	105
11. Sostenibilidad de la propuesta.....	106

12. Presupuesto	106
13. Cronograma de ejecución de la propuesta.....	107
Bibliografía.....	108
Anexos	109

RESUMEN

Las instituciones educativas en su afán de responder a la demanda de una mejor educación para la sociedad, la cual está en un continuo cambio y requiere profesionales competentes; procuran resolver el problema que involucra el mejoramiento de la calidad del desempeño docente y directivo. En nuestro país una de las propuestas que se están manejando en éste ámbito es la utilización de los estándares de calidad para el mejoramiento de ésta. El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general el de evaluar la práctica docente en la Unidad Educativa San Felipe Neri de la ciudad de Riobamba tomando como muestra el sector de la educación básica y el bachillerato, Para lograr ésta meta se realizaron diferentes encuestas propuestas por la Universidad Técnica Particular de Loja, a los diferentes miembros parte del proceso educativo de la institución mencionada, así luego de un análisis de los resultados en función de variables que hacen relación a estudiantes, docentes y directivos, se realizó una propuesta que procura corregir errores que impiden el cumplimiento del objetivo de cumplir con los estándares de la calidad educativa.

PALABRAS CLAVES: calidad, desempeño docente, desempeño directivo, estándar educativo, evaluación.

ABSTRACT

The educational institutions in an effort to meet the demand for better education for society, which is in continuous change and requires competent professionals; seek to improve the quality of teaching and managerial performance. In our country one of the proposals that are being handled in this area is the use of quality standards for improving it. This research has the general objective of evaluating teaching practice in San Felipe Neri Education Unit of the city of Riobamba taking as example the sector of basic education and high school, with regard to teaching practice, and institutional planning. To achieve this goal different surveys proposed by the Universidad Técnica Particular de Loja, with different members of the educational process of that institution and after an analysis of the results in terms of variables that make regarding students, teachers were made and managers, a proposal that attempts to correct errors that prevent compliance with the objective of meeting the standards of educational quality was performed.

KEYWORDS: quality, teaching performance, performance management, educational standard, evaluation.

INTRODUCCIÓN

Definir el problema que surge en la educación, cuando el nivel educativo del país se encuentra enmarcado en un nuevo proceso de evaluación es fundamental para el mejoramiento de la misma, por ello encontrar los aspectos que disminuyen la marcha del proceso de mejorar la calidad de ésta, constituye el problema que procura resolver el siguiente trabajo que lleva por nombre “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador. Estudio realizado en la Unidad Educativa San Felipe Neri, parroquia Veloz, de la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo, durante el año lectivo 2014-2015”. Además uno de los temas más trascendentales que actualmente tienen lugar en el escenario educativo se relaciona directamente con la calidad de la educación, por lo que hay muchos motivos para pensar que a esto se debe el replanteamiento del sistema educativo ecuatoriano que requiere de un sistema de evaluación para cumplir con el objetivo primordial de cubrir las necesidades y requerimientos educacionales de los estudiantes, mediante el desarrollo de centros educativos de excelencia.

Se puede decir que las circunstancias que se han podido observar en el sistema educativo son: el grave deterioro de las destrezas cognitivas de los egresados de los establecimientos educacionales tanto públicos como privados además una disminución de la ética que manifiesta la población egresada, así como en la evidente ineficiencia que el sistema demuestra en el manejo de los recursos que le son asignados. En los últimos años se ha profundizado el tema de la calidad en la educación y se han implementado algunas acciones para mejorarla, institucionalizando la evaluación, implementando capacitación docente masiva y actualizando el currículo, entre otras. A pesar de la conciencia sobre la existencia y magnitud de este problema, igualmente se puede percibir la inexistencia de un verdadero acuerdo respecto a qué es lo que se espera del sistema educacional.

Podemos justificar el presente trabajo si respondemos a una sencilla pregunta: ¿es necesaria una buena educación? Y la respuesta se encuentra enmarcada en el sobrevivir de las instituciones educativas frente a las nuevas políticas educativas y sobre todo en mejorar las condiciones de la población que procuran la política del buen vivir. Ante esto, es fundamental recalcar que cuando se investiga los errores que impiden una educación de calidad, se debe procurar

entender mucho más que una tecnología de transmisión y retención de conocimientos y menos debe reducirse la educación al concepto de formación de recursos humanos, por ello encuentro motivante realizar este trabajo y sobre todo ante la posibilidad de realizar la investigación en la Unidad Educativa San Felipe Neri en la cual trabajo en calidad de docente en el presente año y con la asesoría de la Universidad Técnica Particular de Loja, el trabajo resultó factible realizarlo y se lo dividió en de cuatro capítulos.

En el primer capítulo se trata el marco teórico que consideramos necesario para poder conceptualizar la temática que hace referencia a la calidad educativa tomando en cuenta tres variables que son: los estudiantes, docentes y administrativos e interacciones que se plasman en las encuestas que se realizó en la institución, y se las pudo realizar gracias a la metodología utilizada en este trabajo que es abordada en el capítulo dos. En el siguiente capítulo se trata del diagnóstico, análisis y discusión de los resultados, que permite plantear una propuesta en el capítulo cuatro, que procura resolver el problema.

En el transcurso de la investigación realizada se pudo alcanzar el objetivo general de desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivos en la institución de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa San Felipe Neri gracias al planteamiento de objetivos específicos propuestos que son:

- Investigar el marco teórico conceptual sobre el de evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos.
- Evaluar los desempeños profesionales docente y directivo de la Unidad Educativa San Felipe Neri.
- Estructurar el informe de la investigación propuesta
- Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa San Felipe Neri.

Marco teórico

1.1. Calidad de las instituciones educativas

1.1.1. Calidad educativa.

Para hablar de la calidad de las instituciones educativas nos referimos a la definición: “Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor” (Real Academia Española, 2001) y si hablamos de la calidad de una Institución Educativa de nivel medio, podemos considerar que ese algo que permite evaluarla, es el conjunto de las características del proceso de enseñanza y aprendizaje, que le confieren la aptitud a los estudiantes para satisfacer las necesidades establecidas o implícitas en la vida y en la enseñanza superior.

Pero al hacer referencia a instituciones educativas, su conceptualización la podemos extraer de la obra maestra de Fernández (2005) quien afirma que en derecho, filosofía del derecho o sociología, las instituciones representan a aquellos custodios del orden establecido que dan al individuo la protección de una lógica con la cual organizar su mundo, de otro caótico o amenazante. En tanto que es de conocimiento que lo institucional se refiere a la dimensión del comportamiento humano que expresa en el nivel concreto la dialéctica de ese conflicto, o dicho de otro modo, la tensión entre las tendencias a proteger y cambiar lo establecido.

Así, en un establecimiento dedicado a la enseñanza, en lo referente a la institución las propiedades inherentes son las que guían a las ideas que se especifican en la misión como fin de la existencia de la empresa; así, ésta representa el guardián de las Normas, Leyes y Reglamentos que la rigen, siendo en el caso de la Unidad Educativa San Felipe Neri las más representativas: Plan Educativo Institucional, Norma ISO 9001:2008 y La Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe – LOEI de la Autoridad Educativa Nacional del Ecuador, en tanto que en lo institucional el comportamiento humano se guía por el reglamento interno y el código de convivencia además de las respectivas instancias legales.

La calidad de las instituciones educativas está íntimamente relacionada con los desafíos que enfrentan los sistemas de enseñanza en América Latina, esto debido a que “los grandes temas de las políticas educativas de la región remiten en un cierto sentido a viejos problemas de sus sociedades y sistemas educativos” (Organización de los Estados Iberoamericano, 2009, pág. 69) así la calidad de la educación siempre será un anhelo invariable de los sistemas educativos, compartida por la sociedad, y además un objetivo de las reformas educativas de

los países. Se trata de un concepto con varios significados, con perspectiva diferente desde los distintos actores, porque implica una reflexión de valor respecto a la clase de educación que se necesita para formar una persona. Las condiciones que se le piden a la educación están convenidas por elementos ideológicos y políticos, los sentidos que se le fijan ésta en un momento dado y en una sociedad concreta, las diferentes ideas sobre el progreso humano y el aprendizaje, o por los valores predominantes en una prescrita cultura. Estos factores cambiantes, por lo que la definición de una educación de calidad también se modifica en diferentes tiempos, de una sociedad a otra.

Los actores políticos así como investigadores, han ido elaborando comentarios científicos, con sus enfoques y herramientas metodológicas, para hacer viable los juicios compartidos sobre la calidad educativa. A menudo, éstos se asimilan con eficiencia considerando la educación como un producto y un servicio que tiene que satisfacer a los usuarios. Comprensiblemente, estos son aspectos primordiales para evaluar la calidad, pero la educación se apoya en valores y concepciones que establecen en gran medida el juicio que se haga sobre la calidad de la misma.

Es de conocimiento general que en la región existe una baja calidad de la educación, pese a los esfuerzos realizados en mejorar el aprendizaje. Así por ejemplo se pueden observar los pobres resultados obtenidos en mediciones y evaluaciones, especialmente en lectura, escritura y matemáticas.

1.1.2. Valoración de la calidad educativa en la sociedad.

Es de conocimiento que las sociedades cambian, y este proceso se acelera debido a la influencia de las tecnologías, así las instituciones formadas por parte de la sociedad también lo hacen y por esta razón, todo lo relacionado al ejercicio de los profesionales evoluciona. Entre los valores de las instituciones resaltan la autonomía y el autodesarrollo, fundamentales para la edificación de nuevos conocimientos, por ello los profesionales buscan mejorar los métodos de desarrollo diseñados por la institución en la que trabajan.

La valoración en la sociedad misma de estos métodos la podemos determinar en el desarrollo de la calidad de la educación, tema que nos compete en este trabajo, además de la metodología que es menester discutir y analizar para buscar soluciones y tomar medidas para que exista una coexistencia con los requerimientos pedagógicos de la sociedad. Así, las instituciones, que ofrecen

una educación de calidad, otorgarán un camino a los medios que permiten la construcción del conocimiento.

La calidad, según Demo (1994), representa el desafío de humanizar la realidad y la convivencia social, a partir de valores y fines considerados deseables, necesarios y éticamente sostenibles; apunta hacia la dimensión de la intensidad ante la expectativa de las personas, e impacta como competencia humana en el proceso de desarrollo del hombre, teniendo como estrategia primordial la educación y el conocimiento.

En educación, la calidad se puede considerar como un trabajo cualitativo del ser humano, ajustado a la construcción del conocimiento. El buscar indicadores de calidad requiere la reflexión sobre los factores que determinan el estándar de excelencia de la educación, por ello el estado ecuatoriano se ha propuesto determinar estándares educativos para el mejoramiento de la calidad.

1.1.3. Características de la calidad de las instituciones educativas.

Edmonds (1978), identifica los cinco factores que presentan las características de la calidad de las instituciones educativas tomando como eje, el rendimiento de los alumnos medido a través de pruebas estándar son:

- Liderazgo del director y atención que presta a la instrucción.
- Grandes expectativas de los profesores sobre los alumnos.
- Énfasis del trabajo en el aula sobre las habilidades básicas.
- Control continuo de progreso del alumno.
- Clima ordenado y seguro en el centro.

Además según Greenfield (1975), definir las características de la calidad en las instituciones educativas supone precisar un nuevo enfoque del concepto de eficacia y de las características que contribuyen a la misma dentro de los centros educativos y en la misma línea, Purkey y Smith (1983) establecen un catálogo de características relacionadas con las escuelas eficaces, partiendo de una concepción del centro educativo como una organización, tanto desde el punto de vista de su estructura como de su funcionamiento. Desde este supuesto, estos autores identificaron las siguientes variables organizativas y estructurales relacionadas con la eficacia de los centros escolares:

- Autonomía en la gestión de la escuela.
- Liderazgo del director.
- Claridad en las metas y objetivos.
- Reconocimiento del progreso del alumno.
- Participación y apoyo de la familia.
- Clima instruccional: tiempo dedicado al aprendizaje.
- Estabilidad y continuidad del personal del centro.
- Desarrollo profesional del personal del centro.
- Apoyos de las autoridades y de la comunidad.

1.1.4. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas.

Estimar, apreciar o calcular el valor de la calidad de una Institución Educativa requiere de determinados indicadores, que en definitiva se enmarcan en la realidad de cada país. En el Ecuador, su Gobierno los denomina estándares de calidad educativa que “son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad” (Ministerio de Educación, 2012, pág. 6). Es importante indicar que además ha diseñado tres tipos de estándares: estándares de aprendizaje, estándares de desempeño profesional y estándares de gestión escolar, los que ayudarán a asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados.

Si bien todos podemos estar en principio de acuerdo en que es importante impulsar la calidad educativa, el significado de la expresión “calidad educativa” es controvertido porque siempre hará referencia a la historia misma de la educación ya que puede y representará un cierto ideal o aspiración de la sociedad en su conjunto o de grupos y por sí mismo. La diversidad de posturas existentes siempre le va a condicionar a lo que cada persona o grupo de personas considera que debe ser el fin o propósito principal de la educación como actividad humana. Por lo tanto, no se trata de un concepto neutro, sino que hace referencia a condiciones sociales, económicas, culturales y políticas.

En el Ministerio de Educación del Ecuador se trabaja con un concepto de calidad educativa complejo y multidimensional, según el cual nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los productos que genera contribuyan a alcanzar ciertas metas o ideales conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera, y con igualdad de oportunidades para todos.

Los sistemas educativos de las sociedades actuales son complejos y en la práctica confieren un alto nivel de autonomía a los agentes en los centros escolares, y por eso cualquier cambio profundo debe ser gestado desde su interior. Tradicionalmente, los intentos de mejorar la calidad educativa en nuestro país han sido procesos predominantemente verticales, dirigidos desde el Estado central. Hoy en día se quiere modificar esta dinámica, y procurar que el cambio sea impulsado desde los propios centros educativos, con la participación de la comunidad y siguiendo las directrices que el estado da en referencia a la educación como parte del buen vivir. Para que esto sea posible, según el Ministerio de Educación del Ecuador, como institución rectora de la educación en el país, tiene el compromiso de formular criterios orientadores para la acción y al mismo tiempo indicar niveles de cumplimiento claros y públicamente conocidos que materialicen en la práctica el concepto de calidad educativa. Estos criterios y niveles de cumplimiento —que denominan estándares— servirán para orientar y apoyar a los actores del sistema en su desempeño y también para monitorear la calidad de su actuación a través de un sistema de evaluación adecuado y pertinente.

Así los estándares de aprendizaje a criterio del mencionado Ministerio dan respuesta a la interrogante ¿cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un estudiante? Y constituyen descripciones de los logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar desde la educación inicial hasta bachillerato. En la presente investigación de grado de la Maestría en Pedagogía, se trabajará con los estándares de desempeño profesional, los cuales según Purkley (1983) responden a la interrogante ¿cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados? Así menciona que son de dos tipos: de docentes y de directivos.

Los estándares de calidad educativa de acuerdo al Ministerio de Educación del Ecuador han sido clasificados como:

Estándares de Gestión Escolar.

Hacen referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además, favorecen el

desarrollo profesional de los actores de la institución educativa y permiten que esta se aproxime a su funcionamiento ideal.

Estándares de Desempeño Profesional.

Son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen.

Estándares de Aprendizaje.

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

Estándares de Infraestructura Escolar.

Establecen requisitos esenciales, orientados a determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares deben poseer para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de los estudiantes y en la efectividad de la labor docente. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2014)

Así se puede hablar de calidad en educación ya sea desde el punto de vista de los gobiernos como se ha descrito acerca de lo que propone uno en particular como es el Ministerio de Educación del Ecuador o también personas dedicadas a investigar en educación que tiene sus propios criterios como para (Edmonds, 1978) que manifiesta que la calidad en la educación es un tema escurridizo, difícil de definir y que ha tenido múltiples interpretaciones a lo largo de los años, pasando desde las más científicas hasta la demagogia, pura según el autor.

Así la evaluación del desempeño profesional docente resulta ser un proceso que toma en cuenta los elementos mencionados, con el objetivo de comprobar y valorar los resultados de la educación que se refleja gracias al desarrollo de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y relaciones interpersonales, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad. El proceso de evaluación del desempeño profesional de los

docentes de acuerdo a diferentes autores se puede decir que por consenso debe cumplir con ciertas funciones:

1. Función de diagnóstico: debe caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado y constituirse en una síntesis de sus fortalezas y áreas de oportunidad, de modo que sirva al director, al coordinador y a él mismo, de guía para las acciones de capacitación y superación que favorezcan la mejora de las áreas de oportunidad.

2. Función instructiva: el proceso de evaluación debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro. Por tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

3. Función educativa: Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación docente y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el docente conoce con precisión cómo es percibido su desempeño por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para desarrollar las áreas deficitarias.

4. Función desarrolladora: Esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente el docente se cualifica para autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos. (Web de la OEI, 2013)

Para el Ministerio de Educación del Ecuador (2014), los estándares de Desempeño Profesional Docente:

“permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras ... El propósito de los estándares de Desempeño Profesional Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el Currículo

Nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato” (Web del Ministerio de Educación del Ecuador 2014).

Así en la educación ecuatoriana se considera que el propósito de los estándares de desempeño docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato. Es decir, en base al cumplimiento de los estándares de desempeño docente, todos los estudiantes tienen la oportunidad de contar con contenidos y aprendizajes similares y de igualdad; con las mismas oportunidades de superación.

Este modelo de desempeño docente busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de enseñanza en la docencia ecuatoriana; por ello cuenta con cuatro dimensiones de desempeño en el aula, ellas son: desarrollo curricular, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional y compromiso ético. Estas cuatro dimensiones de desempeño docente se descomponen en estándares generales y específicos, los cuales buscan fomentar y asegurar que el conjunto del profesorado ecuatoriano desarrolle una docencia de excelencia, es decir una educación de calidad. El Ministerio de Educación del Ecuador para desarrollar la evaluación del desempeño profesional docente a nivel básico y de bachillerato lo realiza a través de dos fases: la interna y la externa.

Evaluación interna.

La evaluación interna comprende dos partes: el conocimiento del sistema para la toma correcta de decisiones del Sistema Nacional de Educación y la retroalimentación del Sistema de Educación a todos los agentes que intervienen en él, desde los niveles más altos hasta el profesorado y equipos directivos de las instituciones. La evaluación interna tiene la característica de cualitativa, con un valor del 50% del puntaje total de la evaluación y según el Ministerio de Educación, comprende los siguientes instrumentos:

- La autoevaluación es una prueba realizada por el mismo docente, quien se evalúa así mismo. Tiene un valor del 5%
- La co-evaluación es un instrumento llenado por el jefe o director de área a quien corresponde el docente evaluado o por un docente de su misma especialidad o perfil. Tiene un valor del 5%

- La evaluación por parte del directivo, ya sea por el rector, vicerrector o a su vez puede nombrarse un delegado. También tiene el valor del 5% del valor.
- La evaluación por parte de los estudiantes a quienes el docente dicta clases. Tiene una valoración del 12%.
- La evaluación por parte de los padres de familia, cuyos hijos o representados reciben clases por el docente a ser evaluado. Tiene una valoración del 8%.
- La Observación de la clase con una valoración del 15%.

Evaluación externa.

De acuerdo al Ministerio de Educación (2014), la dimensión externa se refiere a la rendición social de cuentas, como una respuesta a la transparencia del sector público. Igualmente tiene una valoración del 50% y se aplica a los docentes en diferentes pruebas, ellas son: de conocimientos específicos, de conocimientos pedagógicos, de habilidades didácticas y de lengua ancestral.

Conocimientos específicos.

Con una equivalencia al 30% de la evaluación total. Existen dos tipos de conocimientos específicos. Una para docentes de primer año de educación básica y otra para los docentes de segundo a séptimo años de educación básica. Las pruebas para los docentes del primer año de educación básica contienen bloques de Psicología Evolutiva, Puericultura, Psicomotricidad, Expresión Corporal y Cultura Estética; mientras que las pruebas para los docentes de segundo a séptimo años de educación básica tienen bloques de Lenguaje y Comunicación, Matemática, Estudios Sociales, Ciencias Naturales. Conocimientos pedagógicos: Tiene un valor del 10%, en esta prueba se evalúa como enseña el docente, el nivel de comprensión sobre los temas necesarios para su buen desempeño profesional tales como: teorías pedagógicas, aprendizaje humano, diseño y planificación micro curricular, evaluación del aprendizaje, inclusión educativa y legislación educativa.

Habilidades didácticas.

Tiene un valor del 10%. Se evalúa cuán bueno es el docente para enseñar, su capacidad para decodificar e interpretar textos auténticos de diversos géneros, tales como narrativo, expositivo y argumentativo.

Lengua ancestral.

Para los docentes de jurisdicción bilingüe, a más de aplicarse la prueba de conocimientos específicos, con el mismo valor y la misma modalidad que se aplica a los docentes de primero y de segundo a séptimo año de educación básica con sus bloques correspondientes se incluye una más que corresponde al bloque de conocimientos de lengua y cultura de nacionalidad a la que pertenece el establecimiento educativo en el que trabajan. Esta prueba es únicamente informativa, y no afecta a la calificación total de la evaluación, más si los docentes no obtienen una calificación de por lo menos del 60% deberán aprender la lengua ancestral correspondiente dentro de un plazo no mayor de dos años para cuando deberá volver a evaluarse.

1.2. Niveles de evaluación.

Dentro de la evaluación del desempeño profesional docente, el Ministerio de Educación del Ecuador clasifica en cuatro niveles de evaluación, cada uno con su correspondiente rango y a su vez los resultados de ellos:

Nivel Excelente; tiene un rango de calificación de igual o mayor al 90%. Los docentes que obtuvieron este resultado recibirán un estímulo anual de 1.200 dólares hasta una nueva evaluación después de cuatro años y podrán acceder a becas o pasantías, podrán ser formadores de otros actores del sistema en programas de superación.

Nivel Muy Bueno; son los que obtienen una calificación total entre 80% y 89%. Los docentes que obtuvieron este resultado recibirán un estímulo anual de 900 dólares hasta una nueva evaluación después de cuatro años y podrán acceder a becas o pasantías, podrán ser formadores de otros actores del sistema en programas de superación.

Nivel Bueno; los docentes que hubieren obtenido una calificación total entre 60% y 79% estarán obligados a seguir un plan de cursos ofrecidos

por el Ministerio de Educación para mejorar en las áreas débiles identificadas en la evaluación y se evaluarán después de dos años.

Nivel Insatisfactorio; los docentes que hubieren obtenido una calificación total menor al 60% estarán obligados a seguir un plan de cursos y acompañamiento ofrecido por el Ministerio de Educación para mejorar en las áreas débiles identificadas en su evaluación y se evaluará nuevamente después de dos años.

1.2.1. El progreso de estándares en educación.

Hoy podemos afirmar que se han reunido varias condiciones que dan lugar a la posibilidad de desarrollar estándares, así desde el punto de vista del docente, el desarrollo del sistema ha dejado de depender exclusivamente de la evaluación cuantitativa ahora además, se ha iniciado un análisis institucional acerca de la calidad de la educación, tanto del sistema y la oferta educativa del mismo como los logros del alumnado.

En este contexto, se puede observar que las diferentes modalidades de descentralización, búsqueda de alianzas y acuerdos orientados a considerar las demandas que requiere un avance en los estándares educativos de distintos actores organizados de la sociedad, son formas que buscan establecer una mejor conectividad con ella. Pero las demandas varían según sean los sectores que las formulan. Por lo tanto, a nivel de la gestión ha sido necesario iniciar procesos de concertación y búsqueda de acuerdos entre los distintos sectores. Sin embargo, si bien los procesos de concertación han significado un avance importante con respecto a la gestión de calidad del sistema y la formulación de políticas, en cuanto al proceso de concertación propiamente, éstos frecuentemente se han llevado a cabo, puesto que su modalidad ha tenido a ideologizar los procesos de concertación y a establecer relaciones conflictivas entre las partes del proceso educativo. Por esto, la formulación de estándares constituye un aporte diferente en los esfuerzos de concertación, pues ellos son una manera concreta de proponer formulaciones escritas y de carácter más técnico, a partir de las cuales se pueden llegar a acuerdos más fácilmente entre los distintos sectores.

Por otra parte, los procesos de descentralización han motivado una revisión del papel del Estado en los procesos educativos. El estado tiene que proponer, evaluar, rendir cuentas y desarrollar acciones para producir equidad. El liderazgo

que corresponde a la responsabilidad del Estado en la educación, pasa por su capacidad de establecer y comunicar con claridad estándares para la nación.

1.3. Desempeño profesional directivo.

1.3.1 Generalidades.

Arredondo (2004), dice que el director general actúa como guía y como autoridad de la institución. Como tal es el que orienta y dirige la institución a la que representa. Además para poseer un buen desempeño un director debe contar con tres habilidades de dirección: habilidades alineadas a la realización de la tarea, habilidades emplazadas a la persona del trabajador y habilidades orientadas a la persona del director. Habilidades que nunca deben omitirse para desempeñar con lo encomendado, con lo que se debe confiar y con el trato entre personas: trabajador–director. Tomando en cuenta estos aspectos y bajo el contorno del respeto sin duda las relaciones profesionales serían un éxito.

Así la intención de valorar el desempeño directivo es contribuir significativamente a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana, por lo que se pretende promover un liderazgo pedagógico que facilite a los estudiantes ecuatorianos alcanzar los perfiles de egreso o aprendizajes establecidos por el currículo nacional de Educación General Básica y de Bachillerato, (Ministerio de Educación, 2012).

1.3.2. Relevancia de la valoración del desempeño directivo.

La evaluación del desempeño directivo se orienta al servicio del mejoramiento de las funciones directivas, ya que permite a los responsables de la dirección de los establecimientos señalar sus competencias para liderar procesos pedagógicos, elaborar objetivos institucionales y logros que desafíen el alcanzar una educación de calidad. A través de la valoración se busca generar una oportunidad para la reflexión y desarrollo del liderazgo directivo.

En éste ámbito el modelo del desempeño profesional directivo ecuatoriano considera cuatro grandes dimensiones, y a su vez estas desarrollan estándares generales y específicos. Las dimensiones son liderazgo, gestión del talento humano y recursos, gestión del clima organizacional y convivencia escolar. A

través del modelo de gestión se procura asegurar que los directivos ecuatorianos influyan efectivamente en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes. Los estándares de gestión escolar se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que ayudan a que los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente y que la institución se aproxime a un funcionamiento ideal.

1.3.3. Estándares de desempeño profesional directivo

Los instrumentos a utilizar para evaluar la gestión institucional en lo que se refiere al desempeño directivo se agrupa en dos tipos de evaluaciones, las internas y las externas. Los Instrumentos de Evaluación Interna son los que se utilizan para la evaluación del Director, Rector, Inspector General, Vicerrector o Subdirector consisten en: Autoevaluación, evaluación por parte de Consejo Ejecutivo, evaluación por parte de Consejo Estudiantil, evaluación por parte del Comité Central de Padres de Familia y evaluación por parte del Supervisor de la Institución. Cada uno de estos instrumentos tiene sus dimensiones. Según Chinín (2011) la calificación del desempeño directivo se da luego de valorarlos en todo su nivel de detalle los distintos instrumentos (encuestas), se llega a una sumatoria de los puntos obtenidos sobre 100 puntos.

Así la práctica de un liderazgo justo, recto y equilibrado es necesario en las instituciones educativas para tener una institución educativa de calidad. Un directivo comprometido a dar de sí, a capacitarse para mejorar las prácticas de liderazgo y gestión, con una misión y visión clara para encaminar las instituciones educativas conseguirá ofertar una educación de calidad, el cual debería ser el ideal de todo directivo.

1.3.4. Dimensiones del desempeño directivo

El modelo de desempeño profesional directivo ecuatoriano considera cuatro grandes dimensiones, y a su vez estas desarrollan estándares generales y específicos. Las dimensiones son liderazgo, gestión del talento humano y recursos, gestión del clima organizacional y convivencia escolar. Se pretende a través del modelo de gestión asegurar que el conjunto de los directivos ecuatorianos influya efectivamente en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes a su responsabilidad.

Los estándares de gestión escolar se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente y que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal. Ello involucra la eficacia de la gestión interna como externa que busca el adelanto de la institución educativa. Los Estándares de liderazgo son instrumentos que permiten verificar el rango de gerencia y dirección que tienen los directivos hacia toda la comunidad educativa. Los Estándares de gestión del talento humano y recursos se aprovecharán mejor para la organización interna del plantel.

Los Estándares de gestión del clima organizacional y convivencia escolar se refieren a descriptores que reflejan las buenas relaciones y convivencias de la comunidad educativa, Ministerio de Educación (2012).

1.4. Estándares educativos en la realidad ecuatoriana.

1.4.1. Antecedentes

La evaluación basada en estándares educativos se ha vinculado con la mejora y la calidad de estos. Así lo considera el Ministerio de Educación del Ecuador, que señala como finalidad de la evaluación su potencialidad para contribuir a mejorar la calidad y la equidad de la educación, orientar las políticas educativas, aumentar la transparencia y eficacia del sistema educativo, ofrecer información sobre el grado de cumplimiento de los objetivos de mejora establecidos por las Administraciones anteriores, proporcionar información sobre el grado de consecución de los objetivos educativos ecuatorianos y, finalmente, supervisar el cumplimiento de los compromisos educativos contraídos en relación con la demanda de la sociedad ecuatoriana.

Así en diversos diagnósticos de esta realidad se hace referencia a los estándares educativos aunque no de forma tácita. En el 2006 se aplicaron los instrumentos del segundo estudio regional a estudiantes de 4to y 7mo a cerca de 11 mil estudiantes es decir cerca del 10% del universo de estudiantes. En el 2007 se aplicó pruebas de rendimiento a una muestra de 732 escuelas y 626 colegios con un total de 71.892 estudiantes. Los resultados obtenidos en logros académicos

están asociados a algunos elementos como: hogar, docentes, condiciones de la infraestructura, programa curricular y modelo de educación implementado por el Ministerio de Educación, así contemplamos los siguientes resultados:

Hogar y estudiante

Condición étnica.- el hablar la lengua indígena estableció diferencias y mejores resultados en matemáticas de los estudiantes indígenas que estudian en escuelas interculturales bilingües respecto de los que estudian en instituciones hispanas.

Escolaridad de los padres o representantes.- a mayor nivel educativo y cultural de los representantes mejor desempeño de los estudiantes.

Relación escolar.- mejores relaciones entre compañeros dieron mejores resultados académicos.

Trabajo infantil.- los niños que están obligados a trabajar bajan significativamente en el desempeño académico.

Docentes:

Capacitación.- No existe un programa de capacitación coherente con las necesidades de la educación y reformas curriculares, por ejemplo, en matemáticas y lenguaje y comunicación. Solo el 1% de los docentes encuestados registra haber asistido a curso de capacitación docente en Lenguaje y 0% en Matemáticas impartidos por el Ministerio de Educación.

Desarrollo de clases.- el mejorar la práctica de elementos básicos en el desarrollo de la clase no evidencia incremento en el desarrollo académico de los estudiantes.

Infraestructura y políticas educativas:

Supervisión.- la actividad de supervisión educativa no le aporta a la mejoría en el rendimiento académico de los estudiantes.

Infraestructura.- el acondicionamiento de las aulas, la dotación de equipos se relaciona con mejor rendimiento académico en los estudiantes, esto es visible con los resultados de las instituciones educativas bilingües, rurales y urbanas que

no presentan una infraestructura adecuada. Al 2007 el índice de infraestructura escolar alcanza la calificación de 3,3/10 entre fiscal y privado, siendo la calificación de 2,8/10 en la Costa y 3,9 en la Sierra para la infraestructura fiscal. Solo el 5% de las instituciones educativas registran tener una biblioteca.

Eliminación de barreras.- textos en el aula incrementan el rendimiento de los estudiantes en las áreas básicas.

Nutrición.- la dotación de alimentos no se asocia con el mejoramiento de notas en los estudiantes, sin embargo representa un alivio al presupuesto familiar, lo cual reduce la barrera de ingreso.

Asistencia Psico - pedagógica.- 3,7/10 en la costa y 3,8/10 en la sierra fiscal y 5,7/10 en el privado, clases adicionales, la asistencia psicológica al estudiante y la familia permite mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.

Pruebas ser y sus resultados

De estas instancias gubernamentales salió la nueva prueba estandarizada llamada SER ECUADOR, supuestamente mejorada, porque se aplicaban los factores asociados, un poco para dar respuesta de lo que significa estandarizar a realidades distintas, los resultados de las pruebas censales en el 2008 pueden darnos una pauta de la necesidad de establecer un sistema que disponga de estándares educativos, tal como lo apreciamos en sus resultados que a continuación exponemos:

Provincias con más alto puntaje:

Pichincha 533,97

Tungurahua 526,50

Carchi 524, 77

Azuay 520,95

Provincias con más bajo puntaje

Manabí 478, 54

Los Ríos 470, 02
Orellana 468,09
Esmeraldas 451,00

Las demás provincias están entre los puntajes de 519-479 puntos.

Estos resultados que han sido obtenidos en diferentes momentos y periodos durante 16 años, por diferentes instrumentos y métodos de evaluación demuestran que a pesar de evaluar los logros académicos de los estudiantes y los docentes, no hemos mejorado según resultados habríamos disminuido nuestra capacidad educativa, hablando de calidad y resultados. La evaluación docente deja demostrado que el 32,8 % están en niveles de excelencia y muy buenos, el 60% en condiciones de buenos o aceptables de acuerdo al sistema, evidenciando que cuando se responsabiliza a los maestros y maestras de la baja calidad de educación no tiene que ver con su desempeño profesional sino con la falta de capacitación, actualización docente en los procesos de reforma, fortalecimiento curricular a la educación básica.

El papel de la evaluación, como generalmente se señala, consiste en hacer visibles algunos de los productos intangibles de la acción educativa y apoyar la toma de decisiones, pero sólo es posible conocer el nivel instructivo de un sistema educativo a través de la evaluación periódica de sus resultados.

Al mismo tiempo, la evaluación se convierte en el mejor mecanismo para asignar, de modo coherente, los recursos al sistema y apoyar las necesidades allí donde se producen. Por ello, toda evaluación debería verse como un proceso de ayuda al sistema educativo, sus centros y sus profesores, y no como una amenaza potencial –que es como suelen verlo, en muchas ocasiones, los profesores y los administradores–.

La evaluación sistemática y periódica de los sistemas educativos, en el grado de generalidad que quieran considerarse, es el paso necesario para conocer el nivel instructivo de los alumnos y establecer los estándares de rendimiento que fijen, con precisión, qué deben saber los estudiantes de cada curso en cada materia. Por otra parte, la sociedad tiene derecho a conocer cuál es el nivel educativo de sus ciudadanos y cómo se rentabilizan los esfuerzos, económicos y humanos, que la Administración pone al servicio de todos los escolares y sus familias. En este sentido, la evaluación tiene un papel democratizador (Gaviria y Tourón, 2005). Por

ejemplo en España en la última década se ha intentado implantar una cierta cultura de la evaluación que ha tenido alguna repercusión social pero menor impacto en el sistema educativo. Y ello debido, principalmente, a la distancia entre la evaluación y lo evaluado. En efecto, las evaluaciones del sistema educativo son de carácter general y se suelen plantear como evaluaciones de mínimos, lo que dificulta seriamente el tomar decisiones de mejora en los centros educativos.

Es cierto, sin embargo, que muchas Comunidades han tratado de paliar este problema con el establecimiento de evaluaciones más cercanas a sus propios sistemas educativos. Ha existido una cierta tendencia de la generalidad a la especificidad. Otras limitaciones importantes de las evaluaciones ha sido la metodología empleada.

En cualquier caso, si la evaluación ha de tener un efecto del objeto evaluado es preciso que se adapte a las exigencias y necesidades del sistema educativo y que vaya más allá de planteamientos para convertirse en una evaluación censal en función de estándares.

Persiste, no obstante, un problema central en cualquier evaluación que es responder a preguntas como éstas: ¿es correcto plantear estándares educativos?, ¿cómo podemos decir si el rendimiento mostrado por los alumnos es satisfactorio o no según los estándares planteados?

Así, parece claro que el instituir estándares educativos se convierte en una exigencia operativa de la evaluación, en la medida en que esas expectativas se convertirán en la referencia de la misma.

Es imprescindible, aceptado lo anterior, que se establezcan estándares educativos, lo que permitirá hablar de rendimiento satisfactorio o insatisfactorio en una evaluación dada, yendo más allá de la mera constatación de un resultado que puede ser interpretado de diferentes maneras.

Cuando disponemos de estándares educativos es posible no solo determinar el valor añadido por el sistema, sino que es factible asimismo determinar la distancia que todavía nos separa, si es el caso, del resultado deseado y previsto, es decir, el potencial de optimización (Gaviria y Tourón, 2005). Esta preocupación siempre está presente en todo proceso de evaluación. Y es, de ordinario, la primera tarea que debe ser especificada.

1.4.2. Clasificación de los estándares educativos en el Ecuador.

Según el Ministerio de Educación del Ecuador (2012) los estándares educativos son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo y aspiran a tener las siguientes características:

- Ser objetivos básicos comunes por lograr.
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles.
- Ser fáciles de comprender y utilizar.
- Estar inspirados en ideales educativos.
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales.
- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana.
- Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

Además se los ha clasificado como:

- 1 Estándares de Gestión Escolar
- 2 Estándares de Desempeño Profesional
- 3 Estándares de Desempeño Profesional Docente
- 4 Estándares de Desempeño Profesional Directivo
- 5 Estándares de Aprendizaje
- 6 Estándares del área de Lengua y Literatura: niveles 1al 5
- 7 Estándares del área de Matemática: niveles 1al 5
- 8 Estándares del área de Estudios Sociales: niveles 1al 5
- 9 Estándares del área de Ciencias Naturales: niveles 1al 5
- 10 Estándares de Infraestructura

1. Estándares de Gestión Escolar.- Establecen la manera cómo un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

2. Estándares de Desempeño Profesional.- Son los que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano.

3. Estándares de Desempeño Profesional Docente.- Los estándares de desempeño Profesional Docente nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras.

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

5. Estándares de Aprendizaje.- Son descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde el primer grado de la Educación General Básica hasta el tercer curso de Bachillerato.

6. Estándares del área de Lengua y Literatura: niveles 1al 5.- Los estándares de Lengua y Literatura se organizan en los siguientes dominios de conocimiento, que progresan en cinco niveles como se aprecia en la siguiente figura:



Figura 1.1.- Estándares del área de Lengua y Literatura.
Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador.

7. Estándares del área de Matemática: niveles 1al 5.- Los estándares de Matemática se organizan en los siguientes dominios de conocimiento, que progresan en cinco niveles:

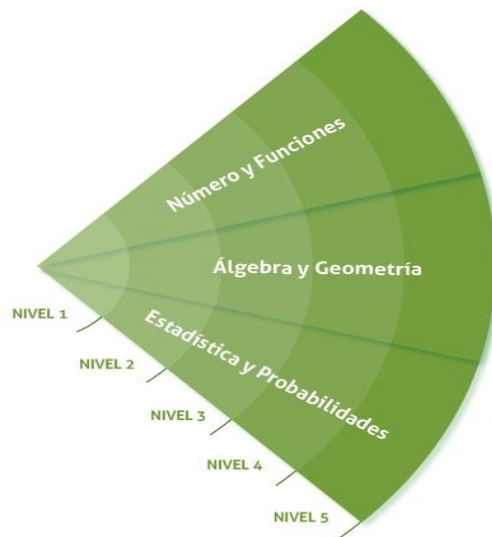


Figura 1.2.- Estándares del área de Matemática.
Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador

8. Estándares del área de Estudios Sociales: niveles 1al 5.- Los estándares de Estudios Sociales se organizan en los siguientes dominios de conocimiento, que progresan en cinco niveles:

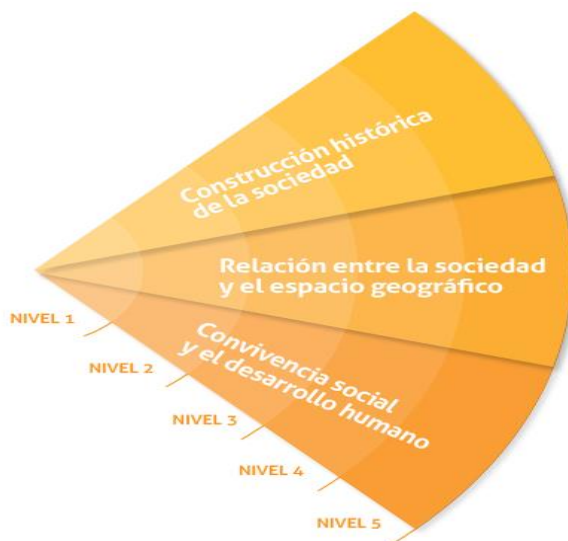


Figura 1.3.- Estándares del área de Estudios Sociales.
Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador

9. Estándares del área de Ciencias Naturales: niveles 1al 5.- Los estándares de Ciencias Naturales se organizan en los siguientes dominios de conocimiento, que progresan en cinco niveles:

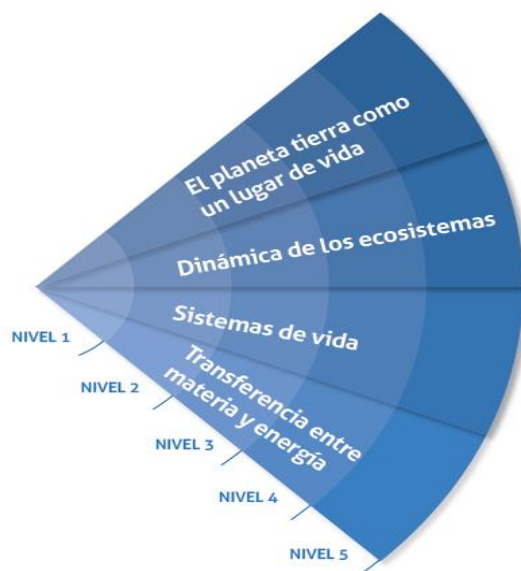


Figura 1.4.- Estándares del área de Ciencias Naturales.
Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador.

10. Estándares de Infraestructura.- Son criterios normativos para la construcción y distribución de los espacios escolares, que buscan satisfacer requerimientos pedagógicos y aportar al mejoramiento de la calidad en la educación y su clasificación según en el Ministerio de Educación se la puede observar en la siguiente figura:

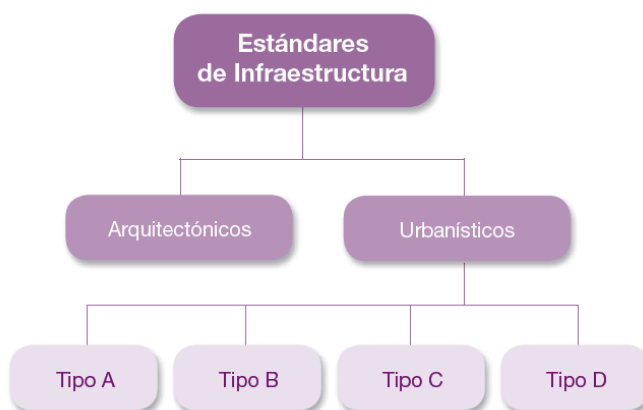


Figura 1.5.- Estándares de Infraestructura.
Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador.

Metodología

1. Participante

El presente trabajo de investigación sobre la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa San Felipe Neri, parroquia Veloz, de la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo, período 2014-2015, se realizó en la mencionada ubicación.

Este colegio fue creado por el padre José Veloz y Suárez que de tiempo atrás venía esforzándose por implementar en Riobamba alguna obra que fuese en gran manera provechosa a sus conciudadanos, presentó por primera vez ante los tribunales en 1822 e hizo pública cesión de sus bienes a fin de que, con ellos, se abriese un Colegio-Seminario dirigido por los Padres de la Compañía de Jesús. Cómo y cuándo se determinó a esta obra importante de fundar un plantel de educación, nos lo dice el Dr. J. Veloz en su definitivo documento del año 1838.

"... edificó a su costa la Iglesia de San Felipe que existe en esta Ciudad, colocada desde el 23 de Abril de 1815, con expresas licencias de los Sres. Vicepatrón y Obispo Diocesano, conferidas el 18 de Octubre de 1814, pero en calidad de pura ayuda de esta misma parroquia, mientras el Rey de España, a quién correspondía entonces, franquease la correspondiente licencia para fundar... el 10 de Septiembre de 1815 se restablecen los colegios de la Compañía de Jesús extinguidos aquí el año de 1767, solicitó y consiguió del Gobierno el 7 de Febrero de 1816 que se auxiliase para que vinieran dichos Padres Jesuitas". (Dr. J. Veloz, 1838)

En 1822 un primer instrumento notarial hace la primera cesión el 21 de Diciembre en favor de los suspirados Padres de la Compañía de Jesús, y si ellos no pudiesen venir, por sacerdotes del Oratorio de San Felipe Neri. En este período hasta 1834, después de largas tramitaciones, debidas principalmente al desbarajuste de la Administración Nacional, apenas incohada con la Victoria de Pichincha, en aquella época de transiciones violentas y cambios en la forma de gobierno, el infatigable bienhechor de la cultura Riobambeña abrió como pudo las aulas de Gramática y Humanidades, que empezaron a funcionar ciertamente poco después de 1827.

El 13 de Octubre de 1836, el Presidente D. Vicente Rocafuerte extendía en favor del Sr. Dr. J. Veloz el nombramiento de "Rector del Colegio Nacional de San Felipe Neri". Esta debiera ser la fecha precisa de la fundación del Colegio; pero

por haberse hecho la cesión de bienes el 25 de Abril de 1838, se ha acostumbrado tomar ésta como fecha de fundación.

La población participante de ésta Unidad Educativa es finita y está conformada por los docentes y el rector de la institución, la misma que cumple con los parámetros establecidos por la Universidad Técnica Particular de Loja, para el trabajo de investigación, tomando en consideración que la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de características que serán objeto del estudio y de donde se obtienen los datos de la investigación.

El marco poblacional sujeto a estudio tiene como principales características que son personas altamente involucradas en el proceso educativo del colegio, que poseen conocimientos acerca de la problemática y pueden suministrar datos e información para elaborar el diagnóstico y solucionar los problemas que se detecten durante el proceso investigativo.

Para proceder a la evaluación del desempeño profesional de los docentes, así como el desempeño profesional de los directivos, la población ha sido estratificada según el siguiente detalle:

Tabla No. 1, Población considerada para evaluación de docentes

POBLACIÓN	CANTIDAD
Rector	1
Vicerrector	1
Coordinadores de Área	4
Docentes de Educación Básica y Bachillerato	42
Estudiantes de 8º, 9º y 10º, E.B.	462
Estudiantes de 1º, 2º, y 3º, Bachillerato	387
Padres de Familia	401

Fuente: Unidad Educativa San Felipe Neri

Elaborado por: Flor, F. (2014)

La población a investigarse para la evaluación del desempeño del personal directivo es estratificada y se detalla en el siguiente cuadro:

Tabla No. 2, Población considerada para evaluación de directivos

POBLACIÓN	CANTIDAD
Rector	1
Vicerrector	1
Inspector General	1
Consejo Ejecutivo (Excluido Rector)	4
Consejo Estudiantil	4
Comité Central de Padres de Familia	4
Supervisor de zona	1

Fuente: Unidad Educativa San Felipe Neri

Elaborado por: Flor, F. (2014)

Así mismo es menester hacer referencia a las características de la población participante en el proceso de investigación:

Personal Directivo.- Es el grupo responsable de la organización, coordinación y supervisión del trabajo armónico y eficiente de los distintos estamentos del colegio, se encargan directamente de la gestión administrativa, y su meta es facilitar la construcción de un ambiente sano, enriquecedor y propicio para el desarrollo integral de todos los alumnos con la participación de la comunidad, coordinando y canalizando acciones educativas que armonicen el funcionamiento de la institución.

Docentes.- Junto con los alumnos, el personal docente, se constituyen en el elemento más importante del proceso de enseñanza aprendizaje, ya que son los encargados de diseñar e implementar las actividades educativas formuladas según los planes y programas del órgano rector, son quienes motivan las estrategias innovadoras para el buen resultado de los aprendizajes en los alumnos, así como quienes planifican, desarrollan y evalúan sistemáticamente el proceso de aprendizaje en las asignaturas que les corresponden.

Estudiantes.- Podemos considerar que el estudiante es la razón de ser de cualquier institución educativa, por lo que es necesario identificar la ubicación de este elemento como parte fundamental del proceso enseñanza aprendizaje; la calidad educativa se orienta hacia el éxito que representan los resultados de este proceso, con una disposición expresa por parte de directivos, docentes y estudiantes.

Padres de familia.- Es muy importante tomar en cuenta a este elemento en el proceso, ya que son participantes activos de la transformación de los futuros ciudadanos ecuatorianos y promotores de la educación, son factores de consolidación de hábitos, valores y destrezas en los jóvenes estudiantes, son quienes impulsan el respeto y la integración con los demás a través de la familia.

Investigador.- El papel del docente en la actualidad se ha diversificado mucho, por lo que ahora es posible hablar de un docente-investigador. En el caso de este trabajo, es quien se encarga de reflexionar, investigar y hablar acerca de una tarea propia de los docentes, como es su desempeño profesional y contribución a la mejora de la calidad educativa en las instituciones de educación básica y bachillerato.

2. Cálculo de la muestra para la Investigación

Cuando ya se han recopilado los datos de la población a investigarse y que se detallan en las tablas anteriores, se procedió a obtener la muestra para la población del 8vo, 9no año y 10º años, ya que la población supera a los 30 estudiantes. Para ello se calculó el tamaño de la muestra y seguidamente se sorteó a los estudiantes y padres de familia de los cursos nombrados a través de la aplicación del proceso estadístico aleatorio, por cuanto la población es menor a 30.

La fórmula que se aplicó para la muestra es la siguiente:

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

En donde:

n = Tamaño de la muestra

Z = Valor tipificado con un nivel de confianza del 95 % = 1.96

95% = Nivel de confianza

N = Tamaño de la población

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

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

e = Error estadístico, en este caso 5%, es decir, 0.05

Con los datos anotados y tomando en consideración las tablas 1 y 2 anteriormente anotadas tenemos una muestra de:

Para 8°, 9° y 10° años, n = 192

Para 1°, 2° y 3° de bachillerato, n = 193.

3. Métodos.

3.1. Método inductivo-deductivo.

El procesamiento de los resultados obtenidos en las encuestas se realizó empleando este método, tomando en cuenta que la hipótesis señala que el desempeño docente y directivo de educación básica y de bachillerato es mediocre en el Ecuador, por lo que, luego de analizar la información procesada se puede deducir que en realidad la calidad de la educación en el país no puede calificarse en ese nivel.

3.2. Método analítico-sintético.

Se utilizó un proceso expansivo de análisis de cualidades, tomando en cuenta los criterios socio-educativos establecidos en los cuestionarios para separar las partes a estudiarse en el desempeño profesional de docentes y personal administrativos, para luego mediante un proceso de integración conocido como síntesis abierta se incorporaron conceptos e inferencias para ajustar el producto de la investigación a los objetivos propuestos en la misma.

3.3. Método Estadístico.

Este método fue utilizado como herramienta descriptiva que facilitó la organización y resumen de los datos numéricos obtenidos que son presentados en forma de tablas y gráficos en la parte pertinente de la investigación.

El manejo de datos se efectuó con la finalidad de comprobar algunas consecuencias deducidas de la hipótesis, mediante la recolección, cómputo y presentación ordenada de la información, sincronizando este procedimiento con el análisis y síntesis para finalmente deducir la realidad institucional y poder

compararla con los criterios hipotéticos instaurados como inicio del trabajo de investigación.

4. Métodos de investigación

Según Villafuerte (2010), las técnicas de investigación se constituyen en procedimientos metodológicos y sistemáticos que permiten implementar los métodos de investigación, siendo un invento humano que presenta tantas técnicas como problemas que pueden ser investigados.

Estas técnicas poseen ventajas y desventajas al mismo tiempo y ninguna de ellas puede catalogarse como más o menos importante que las otras, para su empleo en un proceso investigativo, ya que todo depende del nivel del problema en cuestión así como de la capacidad del investigador para utilizarlas en el momento más pertinente, con esto se quiere decir que las técnicas son múltiples y variables, y que además actúan para poder recoger información de manera inmediata.

En tanto que las técnicas que se utilizaron son las siguientes:

4.1. Observación.

Esta técnica que es la más universal y antigua, se constituyó en la principal durante la observación de la clase impartida por cada uno de los docentes evaluados, práctica que ubicó al evaluador frente a la realidad de manera inmediata, la captación de lo que acontece en el entorno del investigador es de tipo sensorial, y como tal puede estar sesgada a partir de las limitaciones propias de los sentidos, por lo que se utilizó la matriz previamente estructurada en la que se encuentran delimitados los aspectos a observarse, por otro lado, fue muy conveniente el contacto del maestrante con el escenario y ambiente real para incrementar el interés por conocer lo que acontece a su alrededor.

4.2. La entrevista.

Esta técnica se hizo extensiva específicamente hacia el rector y vicerrector del colegio, ya que se los consideró como especialistas en el área que se realizó la investigación. Previamente se formalizó una reunión con tales personas, en las

que se indicó el objetivo de la entrevista y el tiempo posible que va a durar la misma.

Las preguntas se formularon poniendo especial atención para que no sean ofensivas, sin invadir la privacidad, ni cuestionando su ideología, se trató en un el clima más bien amistoso, con lo que se disminuyó el riesgo de obtener respuestas sesgadas.

4.3. La encuesta.

Mediante esta técnica se procedió a recolectar, conservar, analizar y transmitir los datos acerca del objeto de estudio, en este caso, la evaluación de docentes y personal administrativo de la Unidad Educativa San Felipe Neri, como recurso fundamental para la obtención de información, empleado por el investigador para aproximarse a los hechos y realidades que se consuman en el desenvolvimiento diario de la institución.

Para esto, se utilizó un cuestionario estructurado, que consta en la guía didáctica, donde se consideró agregados de selección múltiple con su valoración correspondiente, y que se presenta como parte de la encuesta, donde constan además los objetivos e instrucciones para completar el documento.

La escala de valoración utilizada en el cuestionario es la siguiente:

Tabla N° 3 Escala de valoración.

TABLA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
NUNCA	RARA VEZ	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE

Fuente: Guía didáctica UTPL
Elaborado por: Flor, C. (2014)

Instrumento para la autoevaluación de los docentes..... 10 puntos

Cada respuesta valoración 5 = 0.103 puntos

Cada respuesta valoración 4 = 0.077 puntos

Cada respuesta valoración 3 = 0.051 puntos

Cada respuesta valoración 2 = 0.026 puntos

Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos

Instrumento para la coevaluación de los docentes..... 10 puntos

Cada respuesta valoración 5 = 0.385 puntos
Cada respuesta valoración 4 = 0.289 puntos
Cada respuesta valoración 3 = 0.192 puntos
Cada respuesta valoración 2 = 0.096 puntos
Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director.....10 puntos

Cada respuesta valoración 5 = 0.295 puntos
Cada respuesta valoración 4 = 0.221 puntos
Cada respuesta valoración 3 = 0.148 puntos
Cada respuesta valoración 2 = 0.074 puntos
Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes..... 24 puntos

Cada respuesta valoración 5 = 0.686 puntos
Cada respuesta valoración 4 = 0.514 puntos
Cada respuesta valoración 3 = 0.343 puntos
Cada respuesta valoración 2 = 0.171 puntos
Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del padre de familia..... 16 puntos

Cada respuesta valoración 5 = 0.843 puntos
Cada respuesta valoración 4 = 0.632 puntos
Cada respuesta valoración 3 = 0.421 puntos
Cada respuesta valoración 2 = 0.211 puntos
Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos

Observación de la clase impartida por el docente..... 30 puntos

Cada respuesta valoración Sí = 1.250 puntos
Cada respuesta valoración No = 0.000 puntos.

Instrumento para la autoevaluación del Director o Rector..... 20 puntos

Cada respuesta valoración 5 = 0.233 puntos

Cada respuesta valoración 4 = 0.175 puntos

Cada respuesta valoración 3 = 0.116 puntos

Cada respuesta valoración 2 = 0.058 puntos

Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos

Instrumento para la evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Directivo o Técnico..... 20 puntos

Cada respuesta valoración 5 = 0.236 puntos

Cada respuesta valoración 4 = 0.177 puntos

Cada respuesta valoración 3 = 0.118 puntos

Cada respuesta valoración 2 = 0.059 puntos

Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos

Evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Estudiantil..... 20 puntos

Cada respuesta valoración 5 = 0.686 puntos

Cada respuesta valoración 4 = 0.514 puntos

Cada respuesta valoración 3 = 0.343 puntos

Cada respuesta valoración 2 = 0.171 puntos

Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos

Evaluación del Director o Rector de parte del Comité Central de Padres de Familia..... 20 puntos

Cada respuesta valoración 5 = 0.715 puntos

Cada respuesta valoración 4 = 0.536 puntos

Cada respuesta valoración 3 = 0.357 puntos

Cada respuesta valoración 2 = 0.179 puntos

Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos

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

Cada respuesta valoración 5 = 0.527 puntos
Cada respuesta valoración 4 = 0.392 puntos
Cada respuesta valoración 3 = 0.263 puntos
Cada respuesta valoración 2 = 0.132 puntos
Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos

Calificación del Desempeño Profesional Docente

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

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

Calificación del Desempeño Profesional Directivo

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

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

Calificación del Desempeño Profesional de la Institución Educativa

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

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

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

5. Instrumentos de investigación

5.1. El cuestionario.

El instrumento que hemos utilizado fue el cuestionario, donde se consideró la información fundamental la siguiente: Identificación de la institución donde se aplica la encuesta, objetivo de la aplicación de la encuesta, instrucciones y tabla de valoración para las respuestas.

El tipo de preguntas utilizado fue de alternativa fija o estructurada, las mismas que ofrecen al encuestado la elección entre cinco alternativas de respuesta. No se consideró preguntas con respuesta simple de sí o no (excepto en la observación de la clase por parte del maestrante), porque de acuerdo al objetivo no suministrarían información relevante.

Además se buscó la ventaja potencial de uniformidad en la medición y con ello mayor confiabilidad, además de que se pueden codificar con relativa facilidad. Como desventajas están la superficialidad porque pudieran no profundizar en las respuestas. Este cuestionario fue aplicado a los estudiantes -en la cantidad obtenida aplicando la fórmula para el cálculo de la población- en las aulas, durante un periodo de clase en coordinación con la inspección administrativa; a los padres de familia se les remitió el cuestionario con sus hijos estudiantes para que sean llenados en sus respectivos hogares. La distribución y aplicación en los diferentes cursos fue de la siguiente manera:

**Tabla No. 4, Detalle de estudiantes encuestados
(Educación Básica)**

AÑO	PARALELO	Nº ESTUDIANTES
------------	-----------------	-----------------------

8vo.	B	36
8vo.	D	34
9no.	A	30
9no.	B	32
10mo.	C	30
10mo.	D	30
TOTAL		192

Fuente: Guía didáctica UTPL
Elaborado por: Flor, C. (2014)

**Tabla No. 5, Detalle de estudiantes encuestados
(Bachillerato)**

AÑO	PARALELO	N° ESTUDIANTES
1°	A	36
2°	B	34
2°	A	30
2°	C	32
3°	C	30
3°	D	31
TOTAL		193

Fuente: Guía didáctica UTPL
Elaborado por: Flor, C. (2014)

Indicaciones adicionales a las instrucciones se impartieron a los alumnos, previo al completamiento del cuestionario, motivándoles a que su participación sea lo más consciente y sensata, con una orientación imparcial y un sentido crítico objetivo. También se exteriorizó la importancia de la lectura comprensiva de los contenidos con la finalidad de obtener un buen conocimiento acerca de los objetivos del trabajo de investigación en desarrollo.

Los referentes utilizados para la investigación fueron los establecidos por el Ministerio de Educación, los mismos que se encuentran detallados y disponibles en la guía didáctica de postgrado. Para la evaluación del desempeño profesional docente proporcionados por el Ministerio de Educación. Para la evaluación del desempeño profesional docente se utilizó los siguientes cuestionarios:

Autoevaluación de los docentes.

Se aplicó a los docentes en su lugar de trabajo durante el tiempo disponible para planificación, luego de la jornada normal de clases, este cuestionario es anónimo y consta de siete dimensiones, con ochenta preguntas organizadas en grupos para el análisis de lo siguiente:

1. Sociabilidad pedagógica
2. Habilidades pedagógicas y didácticas
3. Desarrollo emocional
4. Atención a estudiantes con necesidades individuales
5. Aplicación de normas y reglamentos
6. Relación con la comunidad
7. Ambiente de trabajo

Coevaluación de los docentes.

Este cuestionario se aplicó tomando en cuenta el concepto de coevaluación, es decir, la observación del docente por parte de uno de sus compañeros de estudio, y consta de cinco dimensiones:

1. Sociabilidad pedagógica
2. Habilidades pedagógicas y didácticas
3. Atención a estudiantes con necesidades individuales
4. Aplicación de normas y reglamentos
5. Relación con la comunidad

Evaluación de los docentes por parte del rector.

Este cuestionario es anónimo y consta de cinco dimensiones, con treinta y cuatro preguntas, organizadas en grupos para el análisis de lo siguiente:

1. Sociabilidad pedagógica
2. Habilidades pedagógicas y didácticas
3. Relación con la comunidad
4. Atención a estudiantes con necesidades individuales
5. Aplicación de normas y reglamentos

Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.

En este cuestionario se busca la información a través de la observación del docente por parte de uno de sus estudiantes, y consta de cuatro dimensiones agrupadas de la siguiente manera:

1. Habilidades pedagógicas y didácticas
2. Sociabilidad pedagógica
3. Atención a estudiantes con necesidades individuales
4. Relación con los estudiantes

Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia.

Las dimensiones que se evalúan desde el punto de vista de los padres de familia, constan en preguntas organizadas en los siguientes grupos:

1. Relación con la comunidad
2. Sociabilidad pedagógica
3. Atención a estudiantes con necesidades individuales
4. Aplicación de normas y reglamentos

Observación de clase.

Este instrumento se forma de tres dimensiones agrupadas igualmente en bloques, lo que permite visualizar de manera secuencial el desarrollo de una clase, tomando en cuenta primero las actividades iniciales, a continuación el proceso de enseñanza-aprendizaje y finalmente el ambiente de aula con el cierre y finalización de la clase; consta de las siguientes preguntas cerradas tipo lista de chequeo:

1. Actividades iniciales (6 ítems)
2. Proceso de enseñanza – aprendizaje (13 ítems)
3. Ambiente de aula (5 ítems)

Autoevaluación del rector, vicerrector y consejo ejecutivo.

Aplicada al personal administrativo en su lugar de trabajo, este cuestionario es anónimo y consta de tres dimensiones, con ochenta y seis preguntas organizadas en grupos para el análisis de lo siguiente:

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

Evaluación del rector y vicerrector por el consejo ejecutivo.

En este cuestionario se consideran tres dimensiones, que buscan la reflexión del consejo ejecutivo ante el desempeño de las dos máximas autoridades del plantel:

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

Evaluación del rector, vicerrector y consejo ejecutivo por parte del consejo estudiantil.

Este cuestionario al igual que los demás, es anónimo, y consta de tres dimensiones, con veintiocho preguntas organizadas en grupos para el análisis de lo siguiente:

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

Evaluación del rector, vicerrector y consejo ejecutivo por parte del comité central de padres de familia.

En este cuestionario se busca la información a través del punto de vista de los padres de familia, el mismo que consta de treinta y nueve preguntas que contemplan tres dimensiones agrupadas de la siguiente manera:

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

Evaluación del rector, vicerrector y consejo ejecutivo por parte del supervisor.

En este cuestionario se enfatiza las competencias gerenciales desde el punto de vista de un evaluador nato como es el supervisor, por lo que las tres dimensiones que se evalúan constan de noventa preguntas organizadas en los siguientes grupos:

1. Competencias gerenciales (65 preguntas)
2. Competencias pedagógicas (14 preguntas)
3. Competencias de liderazgo en la comunidad (11 preguntas)

Descripción de las dimensiones a evaluar.

El objetivo de estos instrumentos se estableció como una reflexión orientada principalmente hacia el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula, el aprendizaje de los estudiantes y las relaciones con la comunidad. Los cuestionarios contienen dimensiones a evaluarse que pueden describirse de la siguiente manera:

Sociabilidad Pedagógica.- Se refiere al trato e importancia que da el docente a sus estudiantes.

Habilidades pedagógicas y didácticas.- Considera específicamente las destrezas que todo docente debe desarrollar y aplicarlas en sus clases. Valora la estrategia, el método y procedimiento que los maestros utilizan en el aula de clase para impartir sus conocimientos.

Desarrollo Emocional.- Se refiere a la actitud y trato del docente hacia sí mismo, su profesión, sus colegas, sus discentes y padres de familia.

Atención a Estudiantes con necesidades especiales.- valora la actitud del maestro hacia los estudiantes que requieren o necesitan mayor atención de su parte, esto no quiere decir que sean estudiantes con capacidades diferentes, sino aquellos jóvenes que presentan algún tipo de distracción durante el proceso de enseñanza -aprendizaje.

Aplicación de normas y reglamentos.- Valora cuanto el docente se encuentra involucrado con la aplicación de las normas y reglamentos de la institución y el cumplimiento de las mismas.

Relaciones con la comunidad.- Evalúa la participación activa del docente con la comunidad en la que se desenvuelve.

Ambiente (clima) de trabajo.- Referido a la actitud del docente frente a posibles conflictos tanto en el entorno estudiantil como profesional y su aporte positivo/negativo para la comunidad educativa.

Disposición al cambio en educación.- Valora la actitud del docente hacia otras alternativas de modelo educativo, así como su preocupación por la actualización de conocimientos y empleo de tecnologías ahora disponibles en la mayoría de hogares y establecimientos educativos.

En la evaluación de la clase observada al docente se consideran las dimensiones fundamentales y que estructuran un periodo de clases típico y que son:

Actividades iniciales.- que evalúan los criterios y procedimientos que el docente debe cumplir al inicio de una clase como es la presentación del tema de la clase con sus objetivos y una evaluación diagnóstica inicial.

Proceso de enseñanza aprendizaje.- para determinar si el docente cumple con estándares de aplicación y comprobación de un aprendizaje comprensivo y significativo hacia los estudiantes.

Ambiente en el aula.- que valora el trato, disciplina y motivación del docente hacia sus educandos.

6. Recursos

6.1. Talento humano.

Para la ejecución de las actividades investigativas se requirió la participación de todos los involucrados en el proyecto, esto es: docentes, directivos, estudiantes, padres de familia y maestrante, según el siguiente detalle:

Tabla No. 6, Talento humano

Talento humano
Director general del proyecto - UTPL
Tutora de tesis - UTPL
Maestrante investigador
Rector
Vicerrector
Coordinador de área
Docentes educación básica y bachillerato
Estudiantes de octavo, noveno y décimo E.B.
Estudiantes de primero, segundo y tercero bachillerato
Padres de familia
Inspector General
Consejo directivo
Consejo estudiantil
Comité central de padres de familia
Supervisor zonal

Fuente: Guía didáctica UTPL
Elaborado por: Flor, C. (2014)

6.2. Recursos institucionales.

En consideración a que se trata de una investigación realizada en el país, sobre el desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato, implicó la participación protagónica de la UTPL y en el caso particular de esta tesis de la Unidad Educativa San Felipe Neri, donde se encontró la predisposición y buen ánimo para ejecutar este trabajo.

6.3. Recursos materiales.

Se tomó en cuenta todos los apoyos que fueron requeridos durante la investigación, los mismos que constan en el siguiente cuadro:

Tabla No. 7, Recursos materiales

Material	Utilización
Guía didáctica UTPL	Orientación del trabajo
Cuestionarios	Aplicación de encuestas
Computadora	Digitalización de datos, consultas bibliográficas, transcripción de información, elaboración del informe
Grabadora	Entrevistas
Cámara fotográfica	Documentación gráfica

Flash memory	Archivo de datos
Impresora/tinta	Impresión documentos pertinentes e informe final
Útiles de oficina	Trabajo de campo, elaboración documentos e informe final

Fuente: Guía didáctica UTPL
Elaborado por: Flor, C. (2014)

6.4. Recursos económicos.

Estos recursos constituyen el presupuesto, elaborado lo más cercano a la realidad y que cumplen la función de cubrir los costos principalmente de los recursos materiales utilizados, así como algunas de las actividades propias del trabajo de investigación.

Tabla No. 8, Recursos económicos

Material	Cantidad	costo unitario USD	Total USD
Cuestionarios docentes (copia)	1.585	0,03	47,55
Cuestionarios directivos	80	0,03	2,40
Pago derechos	1	1.500,00	1.500,00
Espiralados	4	1,00	4,00
Empastados informes finales	3	8,00	24,00
Papel bond A4 (resma)	4	3,75	15,00
Copias	1.300	0,03	39,00
Flash memory	1	8,00	8,00
Discos compactos (CDs)	4	0,40	1,60
Esferográficos	12	0,25	3,00
Lápices	12	0,25	3,00
Transporte	1	120,00	120,00
Carpetas plásticas tipo sobre	6	1,00	6,00
Carpetas archivador	2	2,50	5,00
Resaltador	3	0,75	2,25
Otros: teléfono, energía	1	100,00	100,00
TOTAL USD			1.958,90

Fuente: Guía didáctica UTPL
Elaborado por: Flor, C. (2014)

7. Diseño de la investigación

Para el desarrollo de la investigación se aplicó un proceso de investigación socioeducativo, con un alcance mucho mayor a cualquier método tradicional, debido a las características y condiciones tanto individuales y colectivas de los actores.

La evaluación de docentes y directivos de una institución educativa demanda una aplicación especial de técnicas y herramientas que permitan una real concienciación de la problemática socioeducativa relacionada con el tema, que afecta o beneficia además de la Unidad Educativa San Felipe Neri, a la comunidad donde se encuentra ubicada esta institución.

El enfoque es socioeducativo, porque se evaluó no solo las habilidades, conocimientos y destrezas pedagógicas y didácticas, sino también destrezas sociales y emocionales de los involucrados en el estudio.

El análisis crítico desempeñó un papel trascendental, puesto que mediante este proceso se pudo transformar los valores numéricos en indicadores de posibles deficiencias en la calidad del desempeño docente y proyectar una solución a las mismas. Durante las actividades de aplicación de encuestas y recolección de información se presentó un elemento distractor no generalizado entre el personal del colegio, generado por la desconfianza inicial hacia la intención del trabajo de investigación, inconveniente que fue superado luego de una reunión con los docentes para explicar los objetivos puntuales de la investigación.

De acuerdo a lo expuesto, se puede indicar que las características del proyecto de investigación se alinean dentro de las correspondientes a un diseño no experimental, ya que se centra en el análisis de algunas variables en un momento dado. Además se lo ubica como un diseño del tipo transversal descriptivo, ya que se averiguó la ocurrencia y los valores de algunas variables, para luego realizar una descripción de cada una de ellas, además de que la hipótesis en que se sustenta la investigación, es igualmente descriptiva, obteniéndose datos directamente por parte del investigador, los mismos que servirán para la elaboración de las conclusiones relativas a los objetivos planteados como problemática en el proyecto de investigación.

En lo que se refiere al procedimiento, el punto de partida y que se lo puede considerar como preliminar, es la guía didáctica de posgrado elaborada por la UTPL, paralelamente se obtienen las directrices adicionales durante las tutorías, finalizando esta parte con la selección del establecimiento educativo donde se ejecutará la investigación.

Las labores y actividades de campo se desarrollaron siguiendo un esquema de tres fases o periodos marcados por límites temporales que se detallan en el siguiente cuadro:

Tabla No. 9, Fases de la actividad de campo

FASE	ACTIVIDAD
------	-----------

I N I C I A L	Revisión de la guía didáctica UTPL
	Revisión de información bibliográfica
	Estudio de cuestionarios
	Selección de la institución educativa
	Solicitud para aplicación del proyecto de investigación
	Entrevista con el rector del plantel
	Exposición de objetivos y alcance del trabajo de investigación
	Coordinación de cronograma de trabajo y horarios
	Presentación del investigador a los estudiantes
	Entrevista con el supervisor de la zona
E J E C U C I Ó N	Aplicación de la encuesta a los directivos y docentes
	Aplicación de la encuesta a los estudiantes
	Aplicación de la encuesta al consejo ejecutivo
	Aplicación de la encuesta al consejo estudiantil
	Aplicación de la encuesta a los padres de familia
	Aplicación de la encuesta al supervisor zonal
	Observación de clases a los docentes
F I N A L	Recopilación de datos obtenidos en la investigación de campo
	Análisis e interpretación de los resultados
	Elaboración del informe final del trabajo de investigación

Fuente: Guía didáctica UTPL
Elaborado por: Flor, C. (2014)

8. Hipótesis

La hipótesis general planteada en función a la problemática descrita indica que la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones educativas es deficiente, de donde se derivan dos hipótesis específicas que dirigen el trabajo investigativo; suposiciones que fueron analizadas y contrapuestas con los resultados obtenidos en la investigación de campo para definir si se cumplían o no. Los supuestos deducidos desde la hipótesis son:

1. El actual desempeño profesional de los docentes de la Unidad Educativa San Felipe Neri de la ciudad de Riobamba, tiene la característica de regular, en función de los estándares de calidad establecidos por el Ministerio de Educación del Ecuador.

Esta suposición no se comprobó, ya que el desempeño profesional de los docentes de la Unidad Educativa San Felipe Neri de la ciudad de Riobamba, obtuvo una calificación de 92,30; equivalente a Excelente, ubicándose en la categoría A.

2. El actual desempeño profesional de los directivos de la Unidad Educativa San Felipe Neri de la ciudad de Riobamba, tiene la característica de regular, en función de los estándares de calidad establecidos por el Ministerio de Educación del Ecuador.

Esta suposición no se comprobó, ya que el desempeño profesional de los directivos de la Unidad Educativa San Felipe Neri de la ciudad de Riobamba, obtuvo una calificación de 89,51; equivalente a Excelente, ubicándose en la categoría A.

Con estos resultados, se concluye que los supuestos establecidos en la hipótesis, no se han comprobado, debido a que las calificación de la Unidad Educativa San Felipe Neri de la ciudad de Riobamba, reflejan un total apego a la caracterización establecida acerca del desempeño profesional de docentes y directivos en función de los estándares de calidad del Ministerio de Educación del Ecuador. Pero si bien es cierto según los resultados se ha podido establecer un problema que a la larga podría disminuir los puntajes que ha alcanzado la Unidad Educativa San Felipe Neri de la ciudad de Riobamba y que lo podemos resumir como:

La diferencia de puntaje entre los desempeños anotada anteriormente tiene sus orígenes en problemas de comunicación entre los directivos de la Unidad Educativa San Felipe Neri de la ciudad de Riobamba y el personal docente.

Por lo tanto, se ha diseñado una propuesta que permitirá prevenir una disminución en la calidad del desempeño profesional, con la finalidad de que la institución siga

proporcionando una educación de calidad como derecho constitucional de todos los chimboracenses y ecuatorianos, pues a la fecha se encuentra ubicada en el primer lugar a nivel provincial y cuarto lugar a nivel nacional según diferentes pruebas tal como las realizadas por el Senescyt el año 2013.

9. Variables

Las variables dependientes e independientes a considerar se las obtiene a partir del problema motivo de esta investigación y según la Universidad Técnica Particular de Loja son:

Variables dependientes.

Calidad de la Institución Educativa

Calidad del desempeño profesional de los docentes

Calidad del desempeño profesional de los directivos

Variables independientes.

Rol docente

Rol directivo

Relaciones entre docentes y directivos

Diagnóstico, análisis y discusión de resultados

1.- Diagnóstico, análisis y discusión de la evaluación del desempeño.

Una vez aplicadas las encuestas, en la evaluación del desempeño profesional docente y en la evaluación del desempeño profesional directivo, en la Unidad Educativa San Felipe Neri con los distintos instrumentos, es necesario proceder a realizar la valoración de éstos, tal como se indica a continuación:

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

➤ Instrumento para la autoevaluación de los docentes..... Sobre 10 puntos

Tabla No. 1, Sociabilidad pedagógica

1.	SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PUNTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENT	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PROMEDIO
		N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
1.1	Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0,000	0	0,026	0	0,051	12	0,077	26	0,103	38	3,60	0,09
1.2	Fomento la autodisciplina en el aula	0	0,000	6	0,026	10	0,051	8	0,077	14	0,103	38	2,72	0,07
1.3	Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto	4	0,000	7	0,026	7	0,051	14	0,077	6	0,103	38	2,24	0,06
1.4	Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes	0	0,000	0	0,026	0	0,051	8	0,077	30	0,103	38	3,71	0,10
1.5	Propicio la no discriminación entre compañeros	0	0,000	0	0,036	0	0,051	10	0,077	28	0,103	38	3,68	0,13
1.6	Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0,000	0	0,026	8	0,051	12	0,077	18	0,103	38	3,19	0,08
1.7	Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0,000	4	0,026	11	0,051	6	0,077	17	0,103	38	2,88	0,08
TOTALES		4		17		36		70		139			21,99	0,61

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

En relación a la sociabilidad pedagógica el puntaje alcanzado (0,61) muestra que existe un muy buen trato de los docentes a los estudiantes pues parece que lo hacen con cortesía y respeto fomentando la autodisciplina en el aula, puesto que según las encuestas da la impresión de que se llama la atención a los estudiantes con firmeza sin faltarles el respeto ni agredirles física o verbalmente propiciando así el respeto a las personas diferentes, la no discriminación a los compañeros, tomando en cuenta las opiniones, sugerencias y criterios de los estudiantes.

Tabla No. 2, Habilidades pedagógicas y didácticas

2.	HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENT	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PROMEDIO
		N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
2.1	Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que se encontrarán en la vida diaria.	1	0,000	2	0,026	5	0,051	5	0,077	25	0,103	38	3,27	0,09
2.2	Selecciono los contenidos de la clase de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	1	0,000	1	0,026	2	0,05	1	0,077	23	0,103	38	3,34	0,09
2.3	Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	2	0,000	2	0,026	4	0,05	8	0,077	22	0,103	38	3,14	0,08
2.4	Explico los criterios de evaluación del área de estudio.	1	0,000	3	0,026	0	0,05	8	0,077	26	0,103	38	3,37	0,09
2.5	Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0,000	2	0,026	2	0,05	7	0,077	27	0,103	38	3,47	0,09
2.6	Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0,000	2	0,026	3	0,05	5	0,077	28	0,103	38	3,47	0,09
2.7	Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes tratadas en la clase anterior.	1	0,000	1	0,026	2	0,05	6	0,077	28	0,103	38	3,47	0,09
2.8	Realizo una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	2	0,000	2	0,026	2	0,05	1	0,077	20	0,103	38	3,14	0,08
2.9	Permito que los estudiantes expresen en sus preguntas sus	2	0,000	3	0,026	1	0,05	1	0,077	18	0,103	38	3,06	0,08
2.10	Propicio el debate y respeto a las opiniones diferentes.	0	0,000	0	0,026	0	0,05	1	0,077	21	0,103	38	3,47	0,09
2.11	Estimulo el análisis y la defensa a criterios de los estudiantes con	0	0,000	0	0,026	4	0,05	1	0,077	19	0,103	38	3,32	0,09
2.12	Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos	0	0,000	0	0,026	4	0,05	1	0,077	24	0,103	38	3,45	0,09
2.13	Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0,000	6	0,026	5	0,05	2	0,077	5	0,103	38	2,62	0,07
2.14	Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0,000	4	0,026	0	0,05	9	0,077	25	0,103	38	3,37	0,09

2.15	Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0,000	0	0,026	2	0,05	1	0,077	21	0,103	38	3,42	0,09
2.16	Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0,000	2	0,026	2	0,05	4	0,077	30	0,103	38	3,55	0,09
2.17	Realizo al final de la clase resumen de los temas tratados.	0	0,000	2	0,026	1	0,05	3	0,077	32	0,103	38	3,63	0,10
2.18	Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0,000	0	0,026	0	0,05	1	0,077	27	0,103	38	3,63	0,10
2.19	Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,000	0	0,026	4	0,05	8	0,077	26	0,103	38	3,50	0,09
2.20	Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0,000	2	0,026	2	0,05	8	0,077	26	0,103	38	3,45	0,09
2.21	Utilizo el material didáctico apropiado para cada clase.	0	0,000	0	0,026	0	0,05	1	0,077	23	0,103	34	3,22	0,09
2.22	Utilizo en las clases herramientas adecuadas de tecnología e información.	6	0,000	8	0,026	8	0,05	5	0,077	11	0,103	38	2,13	0,06
2.23	Utilizo bibliografía actualizada.	0	0,000	0	0,026	0	0,05	1	0,077	21	0,103	38	3,47	0,09
2.24	Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades.													
2.24.1	Analizar.	0	0,000	0	0,026	4	0,05	6	0,077	28	0,103	38	3,55	0,09
2.24.2	Sintetizar.	0	0,000	2	0,026	2	0,05	8	0,077	26	0,103	38	3,45	0,09
2.24.3	Reflexionar.	0	0,000	1	0,026	3	0,05	8	0,077	26	0,103	38	3,47	0,09
2.24.4	Observar.	0	0,000	0	0,026	0	0,05	14	0,077	24	0,103	38	3,55	0,09
2.24.5	Descubrir.	0	0,000	0	0,026	0	0,05	9	0,077	25	0,103	34	3,27	0,10
2.24.6	Exponer en grupo.	1	0,000	1	0,026	1	0,05	9	0,077	26	0,103	38	3,45	0,09
2.24.7	Argumentar.	2	0,000	0	0,026	0	0,05	6	0,077	26	0,103	34	3,14	0,09
2.24.8	Conceptualizar.	0	0,000	0	0,026	0	0,05	1	0,077	23	0,103	34	3,22	0,09
2.24.9	Redactar con claridad.	1	0,000	1	0,026	1	0,05	8	0,077	27	0,103	38	3,47	0,09
2.24.10	Escribir correctamente.	0	0,000	2	0,026	2	0,05	1	0,077	24	0,103	38	3,40	0,09
2.24.11	Leer comprensivamente.	2	0,000	2	0,026	3	0,05	7	0,077	24	0,103	38	3,22	0,08
2.24.12	Escuchar	0	0,000	3	0,026	1	0,05	1	0,077	22	0,103	38	3,32	0,09
2.24.13	Respetar.	0	0,000	0	0,026	0	0,05	9	0,077	29	0,103	38	3,68	0,10
2.24.14	Consensuar.	3	0,000	0	0,026	6	0,05	9	0,077	20	0,103	38	3,06	0,08
2.24.15	Socializar.	2	0,000	2	0,026	0	0,05	9	0,077	25	0,103	38	3,32	0,09
2.24.16	Concluir.	1	0,000	3	0,026	5	0,05	7	0,077	22	0,103	38	3,14	0,08
2.24.17	Generalizar.	0	0,000	4	0,026	0	0,05	1	0,077	24	0,103	38	3,35	0,09
2.24.18	Preservar.	2	0,000	7	0,026	6	0,05	1	0,077	11	0,103	38	2,55	0,07
TOTAL		30		70		87		39		960			135,55	4,01

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

Las habilidades pedagógicas y didácticas de acuerdo al puntaje obtenido (4,01) se ve que los docentes preparan las clases en función de las necesidades de los estudiantes con problemas similares a los que se enfrentará en la vida diaria, seleccionando los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes, dando a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio de cada bloque curricular.

Tabla No. 3, Desarrollo emocional

3.	DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PUNTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENT	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PROMEDIO
		N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
3.1	Disfruto de dictar mis clases.	0	0,000	0	0,026	0	0,051	8	0,077	30	0,103	38	3,71	0,10
3.2	Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0,000	0	0,026	0	0,051	18	0,077	20	0,103	38	3,45	0,09
3.3	Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0,000	0	0,026	6	0,051	9	0,077	23	0,103	38	3,37	0,09
3.4	Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0,000	0	0,026	0	0,051	8	0,077	30	0,103	38	3,71	0,10
3.5	Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	2	0,000	6	0,026	4	0,051	10	0,077	16	0,103	38	2,78	0,07
3.6	Me siento estimulado por mis superiores.	0	0,000	2	0,026	0	0,051	16	0,077	20	0,103	38	3,34	0,09
3.7	Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	1	0,000	3	0,026	8	0,051	6	0,077	20	0,103	38	3,01	0,08
3.8	Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0,000	0	0,026	2	0,051	16	0,077	20	0,103	38	3,39	0,09
3.9	Siento que padres de familia apoyan la tarea educativa que realizo.	3	0,000	3	0,026	5	0,051	18	0,077	9	0,103	38	2,65	0,07
3.10	Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0,000	0	0,026	0	0,051	2	0,077	36	0,103	38	3,86	0,10
3.11	Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0,000	0	0,026	0	0,051	0	0,077	38	0,103	38	3,91	0,10
TOTALES		6		14		25		111		262			22,95	1,09

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba
Elaborado por: Flor, F. (2014)

En relación al desarrollo emocional (1,09) el personal docente disfruta al dictar sus clases, sintiendo que los estudiantes les gustan la clase, gratificando la relación afectiva con los estudiantes y con los colegas, trabajando con iniciativa y autonomía, pero no se siente estimulado por sus superiores.

Tabla No. 4, Atención a estudiantes con necesidades especiales

4.	ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PUNTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENT	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PROMEDIO
		N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
4.1	Puedo detectar una necesidad educativa leve en los estudiantes.	2	0,000	2	0,026	1	0,051	10	0,077	23	0,103	38	3,24	0,09
4.2	Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiende en forma personal.	0	0,000	4	0,026	6	0,051	8	0,077	20	0,103	38	3,09	0,08
4.3	Envío tareas extras a la casa para que el estudiante desarrolle habilidades en las que representa problemas.	6	0,000	4	0,026	5	0,051	7	0,077	16	0,103	38	2,55	0,07
4.4	Elaboro actividades curriculares para facilitar el aprendizaje de los estudiantes.	2	0,000	3	0,026	9	0,051	3	0,077	21	0,103	38	2,93	0,08
4.5	Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	4	0,000	3	0,026	7	0,051	10	0,077	14	0,103	38	2,65	0,07
4.6	Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	1	0,000	1	0,026	2	0,051	22	0,077	12	0,103	38	3,06	0,08

4.7	Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	12	0,000	22	0,026	2	0,051	1	0,077	1	0,103	38	0,85	0,02
4.8	Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de clase.	0	0,000	0	0,026	10	0,051	8	0,077	20	0,103	38	3,19	0,08
4.9	Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	1	0,000	1	0,026	3	0,051	13	0,077	20	0,103	38	3,24	0,09
4.10	Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante.	0	0,000	0	0,026	6	0,051	16	0,077	16	0,103	38	3,19	0,08
TOTALES		28		40		51		98		163			19,10	0,89

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

La atención a los estudiantes con necesidades especiales (0,89) los docentes detectan necesidades educativas especiales en los estudiantes agrupando a los estudiantes por necesidades elaborando adaptaciones al curricular para adaptar a estos estudiantes y recomendando que el estudiante trabaje con especialistas si fuere el caso, además al parecer proponen tareas especiales de acuerdo al nivel de grupos de estudiantes.

Tabla No. 5, Aplicación de normas y reglamentos

5.	APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PUNTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENT	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PROMEDIO
		N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
5.1	Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0,000	1	0,026	2	0,051	5	0,077	30	0,103	38	3,60	0,09
5.2	Respeto y cumpla las normas académicas institucionales.	0	0,000	0	0,026	0	0,051	7	0,077	31	0,103	38	3,73	0,10
5.3	Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto	0	0,000	0	0,026	0	0,051	11	0,077	27	0,103	38	3,63	0,10
5.4	Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados.	0	0,000	0	0,026	4	0,051	12	0,077	22	0,103	38	3,39	0,09
5.5	Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,000	0	0,026	0	0,051	12	0,077	26	0,103	38	3,60	0,09
5.6	Entrego las calificaciones a los estudiantes en los tiempos previstos.	0	0,000	0	0,026	10	0,051	6	0,077	22	0,103	38	3,24	0,09
5.7	Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0,000	0	0,026	3	0,051	8	0,077	28	0,103	39	3,65	0,09
5.8	Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0,000	0	0,026	2	0,051	12	0,077	22	0,103	36	3,29	0,09
5.9	Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0,000	0	0,026	0	0,051	2	0,077	36	0,103	38	3,86	0,10
5.10	Falto a mi trabajo solo en casos de fuerza mayor.	1	0,000	1	0,026	1	0,051	5	0,077	30	0,103	38	3,55	0,09
TOTALES		1		2		22		80		274			24,59	0,96

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

Referente a la aplicación de normas y reglamentos (0,96) al parecer los docentes aplican el reglamento interno en las actividades que competen, respetando y cumpliendo las normas académicas institucionales.

Tabla No. 6, Relación con la comunidad.

6.	RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PUNTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENT	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PROMEDIO
		N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
6.1	Participo decididamente en actividades para el desarrollo con la comunidad.	0	0,000	1	0,026	3	0,051	7	0,077	27	0,103	38	3,50	0,09
6.2	Me gusta programar actividades para realizar con estudiantes y padres de familia.	3	0,000	1	0,026	0	0,051	22	0,077	12	0,103	38	2,96	0,08
6.3	Colaboro en la administración y ejecución de tareas extracurriculares.	4	0,000	2	0,026	9	0,051	10	0,077	13	0,103	38	2,62	0,07
6.4	Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	2	0,000	5	0,026	3	0,051	5	0,077	23	0,103	38	3,04	0,08
6.5	Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	4	0,000	4	0,026	4	0,051	6	0,077	20	0,103	38	2,83	0,07
6.6	Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0,000	2	0,026	3	0,051	5	0,077	28	0,103	38	3,47	0,09
6.7	Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0,000	0	0,026	0	0,051	8	0,077	30	0,103	38	3,71	0,10
6.8	Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	1	0,000	2	0,026	3	0,051	12	0,077	20	0,103	38	3,19	0,08
6.9	Me gusta participar en las decisiones de los consejos directivos o técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0,000	1	0,026	2	0,051	14	0,077	21	0,103	38	3,37	0,09
TOTALES		14		18		27		89		194			22,23	0,80

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

En la relación con la comunidad (0,80) falta participación de las actividades para el desarrollo con ésta y falta colaboración en la administración y ejecución de tareas extracurriculares y posiblemente falta de apoyo a los colegas fuera del tiempo de clases.

Tabla No. 7, Clima de trabajo.

7.	CLIMA DE TRABAJO (0.93 PUNTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENT	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PROMEDIO
		N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
7.1	Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	1	0,000	1	0,026	2	0,051	5	0,077	29	0,103	38	3,50	0,09
7.2	Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0,000	2	0,026	4	0,051	12	0,077	20	0,103	38	3,24	0,09

7.3	Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	1	0,000	0	0,026	2	0,051	11	0,077	24	0,103	38	3,42	0,09
7.4	Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0,000	0	0,026	2	0,051	10	0,077	26	0,103	38	3,55	0,09
7.5	Dedico tiempo suficiente para completar las actividades designadas.	0	0,000	0	0,026	3	0,051	8	0,077	27	0,103	38	3,55	0,09
7.6	Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0,000	0	0,026	0	0,051	8	0,077	30	0,103	38	3,71	0,10
7.7	Sitúo en el terreno profesional a los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0,000	0	0,026	4	0,051	6	0,077	28	0,103	38	3,55	0,09
7.8	Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones, opiniones distintas a las mías.	0	0,000	0	0,026	0	0,051	17	0,077	21	0,103	38	3,47	0,09
7.9	Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	2	0,000	4	0,026	2	0,051	14	0,077	16	0,103	38	2,93	0,08
TOTALES		4		7		19		91		221			24,18	0,78

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

En clima de trabajo (0,78) parece que falta tiempo para mejorar las relaciones con los compañeros de trabajo y falta compartir intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.

Así podemos resumir los puntajes obtenidos en la siguiente tabla de autoevaluación de los docentes:

Tabla No. 8, Resumen de la autoevaluación de los docentes

N°	Tema	Puntos
1	Sociabilidad pedagógica	0.61
2	Habilidades pedagógicas y didácticas	4.01
3	Desarrollo emocional	1.09
4	Atención a estudiantes con necesidades especiales	0.89
5	Aplicación de normas y reglamentos	0.96
6	Relación con la comunidad	0.80
7	Clima de trabajo	0.78
	TOTAL	9.14

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

➤ **Instrumento para la coevaluación de los docentes..... Sobre 10 puntos**

Tabla No. 1, Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas

1.	DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3,46 PUNTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENT	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PROMEDIO
		N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
1.1	Enmarca el plan anual en el Proyecto Educativo Institucional	0	0,000	1	0,096	3	0,192	7	0,289	27	0,385	38	13,09	0,34
1.2	Planifica las clases en coordinación con los compañeros del aula	3	0,000	1	0,096	0	0,192	22	0,289	12	0,385	38	11,07	0,29
1.3	Elabora el plan anual de asignatura conforme lo solicita la autoridad respectiva.	4	0,000	2	0,096	9	0,192	10	0,289	13	0,385	38	9,82	0,26
1.4	Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	2	0,000	5	0,096	3	0,192	5	0,289	23	0,385	38	11,36	0,30
1.5	Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	4	0,000	4	0,096	4	0,192	6	0,289	20	0,385	38	10,59	0,28
1.6	Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,000	2	0,096	3	0,192	5	0,289	28	0,385	38	12,99	0,34
1.7	Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0,000	0	0,096	0	0,192	8	0,289	30	0,385	38	13,86	0,36
1.8	Elabora recursos didácticos novedosos.	1	0,000	2	0,096	3	0,192	12	0,289	20	0,385	38	11,94	0,31
1.9	Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,000	1	0,096	2	0,192	14	0,289	21	0,385	38	12,61	0,40
TOTALES		14		18		27		89		194			107,32	3,17

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

Según los puntajes obtenidos se puede asegurar que los docentes están cumpliendo las disposiciones en relación a la presentación de planes en fechas estipuladas y de acuerdo a las disposiciones emanadas por el Ministerio de Educación considerando los lineamientos de cada área de estudio, aún cuando falta un mejor aprovechamiento del entorno social para la elaboración de recursos didácticos.

Tabla No. 2, Cumplimiento de normas y reglamentos

2.	CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1,92 PUNTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENT	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PROMEDIO
		N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
2.1	Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que compete	0	0,000	1	0,096	3	0,192	7	0,289	27	0,385	38	13,09	0,34
2.2	Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados.	3	0,000	1	0,096	0	0,192	22	0,289	12	0,385	38	11,07	0,29
2.3	Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada quimestre, bimestre o trimestre.	4	0,000	2	0,096	9	0,192	10	0,289	13	0,385	38	9,82	0,26

2.4	Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	2	0,000	5	0,096	3	0,192	5	0,289	23	0,385	38	11,36	0,50
2.5	Programa actividades para realizar con padres de familia y estudiantes.	4	0,000	4	0,096	4	0,192	6	0,289	20	0,385	38	10,59	0,28
TOTALES		13		13		19		50		95			55,92	1,85

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

La valoración de 1,85 puntos de 1,92 posibles, ubica a esta dimensión en un alto nivel en relación al promedio de calificación, esto al parecer se debe a que la Unidad Educativa se rige con las normas ISO. Y se observa puntualidad al concurrir a las reuniones convocadas por la autoridad superior.

Tabla No. 3, Disposición al cambio en educación

3.	DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1,54 PUNTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENT	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PROMEDIO
		N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
3.1	Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0,000	1	0,096	3	0,192	7	0,289	27	0,385	38	13,09	0,34
3.2	Investiga nuevas formas de enseñanza del área que	3	0,000	1	0,096	0	0,192	22	0,289	12	0,385	38	11,07	0,27
3.3	Colabora en la consecución de los objetivos y metas del PEI.	4	0,000	2	0,096	9	0,192	10	0,289	13	0,385	38	9,82	0,36
3.4	Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	2	0,000	5	0,096	3	0,192	5	0,289	23	0,385	38	11,36	0,30
TOTALES		9		9		15		44		75			45,34	1,07

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

La valoración de 1,07 puntos de 1,54 posibles, ubica a esta dimensión en un nivel bajo el promedio de calificación, debido principalmente a una especie de idea de aislamiento que todavía persiste en una gran número de docentes, que afecta el proceso de enseñanza- aprendizaje, ya que se da alguna importancia a determinadas facultades naturales como son el talento, la intuición y el sentido común. Ciertos profesores prefieren mantenerse en una condición que los limitan en cierta forma a aceptar la autoridad del rector y coordinadores, en la definición de la organización y el currículo, ser un especialista en una materia, trabajar solo, regirse por la antigüedad o la posición en la estructura del centro antes que por razones curriculares o también a tener una percepción errónea de que los padres y autoridades son como intrusos en el trabajo que desarrollan con sus alumnos.

Tabla No. 4, Desarrollo emocional

4.	DESARROLLO EMOCIONAL (3,08 PUNTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENT	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PROMEDIO
		N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
4.1	Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0,000	1	0,096	3	0,192	7	0,289	27	0,385	38	13,09	0,34
4.2	Propicia el respeto a las personas diferentes.	3	0,000	1	0,096	0	0,192	22	0,289	12	0,385	38	11,07	0,29
4.3	Propicia la no discriminación de los compañeros.	4	0,000	2	0,096	9	0,192	10	0,289	13	0,385	38	9,82	0,26
4.4	Está dispuesto aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	2	0,000	5	0,096	3	0,192	5	0,289	23	0,385	38	11,36	0,30
4.5	Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	4	0,000	4	0,096	4	0,192	6	0,289	20	0,385	38	10,59	0,38
4.6	Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0,000	2	0,096	3	0,192	5	0,289	28	0,385	38	12,99	0,33
4.7	Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0,000	0	0,096	0	0,192	8	0,289	30	0,385	38	13,86	0,36
4.8	Se preocupa por su apariencia personal sea la mejor.	1	0,000	2	0,096	3	0,192	12	0,289	20	0,385	38	11,94	0,31
TOTALES		14		17		25		75		173			94,71	2,78

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

La valoración de 2,78 puntos de 3,08 posibles, pone a esta dimensión en un alto nivel de calificación, ratificando la puntuación obtenida en la autoevaluación, debido a la cordialidad y respeto con que se manejan las relaciones entre los docentes. Sin embargo, sería adecuado que esta condición sea proyectada hacia una formación integral de sus alumnos, para que no solamente aprendan a conocer y hacer, sino que también ellos desarrollen su inteligencia emocional que les permitirá entender, controlar y manifestar las emociones.

Tabla No. 5, Resumen de la coevaluación de los docentes

N°	Tema	Puntos
1	Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas	3.17
2	Cumplimiento de normas y reglamentos	1.85
3	Disposición al cambio en educación	1.07
4	Desarrollo emocional	2.78
TOTAL		8.87

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

➤ **Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director o rector..... Sobre 10 puntos**

Tabla No. 1, Sociabilidad pedagógica

1.	SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PUNTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENT	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PROMEDIO
		N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
1.1	Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,000	1	0,074	3	0,148	7	0,221	27	0,295	38	10,03	0,26
1.2	Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	3	0,000	1	0,074	0	0,148	22	0,221	12	0,295	38	8,48	0,26
1.3	Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	4	0,000	2	0,074	9	0,148	10	0,221	13	0,295	38	7,53	0,20
1.4	Propicia el debate y respeto por las opiniones ajenas.	2	0,000	5	0,074	3	0,148	5	0,221	23	0,295	38	8,70	0,23
1.5	Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes..	4	0,000	4	0,074	4	0,148	6	0,221	20	0,295	38	8,11	0,31
1.6	Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0,000	2	0,074	3	0,148	5	0,221	28	0,295	38	9,96	0,36
1.7	Reajusta la programación con base a los resultados obtenidos en las pruebas.	0	0,000	0	0,074	0	0,148	8	0,221	30	0,295	38	10,62	0,28
1.8	Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	1	0,000	2	0,074	3	0,148	12	0,221	20	0,295	38	9,14	0,24
TOTALES		14		17		25		75		173			72,57	2,15

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

La valoración de 2,15 puntos de 2,35 posibles, ubica a esta dimensión en un nivel alto de calificación, debido a que el punto de vista del rector respecto a la integración social del alumno dentro de la comunidad en la que está inmerso, no difiere con la percepción del docente, pudiendo inferirse en el sentido de que es el resultado de la percepción sobre deficiencias en la aplicación de lo planificado respecto a los contenidos de las clases que se dictan diariamente.

Tabla No. 1, Atención a estudiantes con necesidades individuales.

2.	ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2,06 PUNTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENT	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PROMEDIO
		N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
2.1	Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0,000	1	0,074	3	0,148	7	0,221	27	0,295	38	10,03	0,26
2.2	Propicia la no discriminación a los compañeros.	3	0,000	1	0,074	0	0,148	22	0,221	12	0,295	38	8,48	0,22
2.3	Durante las clases permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	4	0,000	2	0,074	9	0,148	10	0,221	13	0,295	38	7,53	0,28
2.4	Puede detectar una necesidad especial educativa leve en los estudiantes.	2	0,000	5	0,074	3	0,148	5	0,221	23	0,295	38	8,70	0,23

2.5	Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de clase.	4	0,000	4	0,074	4	0,148	6	0,221	20	0,295	38	8,11	0,21
2.6	Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquila, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0,000	2	0,074	3	0,148	5	0,221	28	0,295	38	9,96	0,26
2.7	Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante lo requiere.	0	0,000	0	0,074	0	0,148	8	0,221	30	0,295	38	10,62	0,28
TOTALES		13		15		22		63		153			63,42	1,94

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

La valoración de 1,94 puntos de 2,06 posibles, ubica a esta dimensión en un nivel promedio de calificación, observándose el respeto a los estudiantes que tienen algún tipo de necesidad especial en relación al aprendizaje, además se observa la comunicación hacia los padres de familia sobre este tipo de situaciones, aunque como se ha podido establecer, esta comunicación no es la misma con por los representantes de los estudiantes. El rector considera que los docentes presentan alguna falencia en lo que corresponde a la detección de casos de este tipo de estudiantes, que puede deberse a una falta de capacitación docente, lo que lleva hacia un descuido en la asignación de tareas extras y atención a preguntas específicas.

Tabla No. 3, Habilidades pedagógicas y didácticas.

3.	HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2,94 PUNTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENT	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PROMEDIO
		N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
3.1	Utiliza la bibliografía actualizada.	2	0,000	2	0,074	1	0,148	10	0,221	23	0,295	38	9,29	0,24
3.2	Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,000	4	0,074	6	0,148	8	0,221	20	0,295	38	8,85	0,23
3.3	Elabora el plan anual de la asignatura conforme lo dicta la autoridad respectiva.	6	0,000	4	0,074	5	0,148	7	0,221	16	0,295	38	7,30	0,19
3.4	Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados.	2	0,000	3	0,074	9	0,148	3	0,221	21	0,295	38	8,41	0,22
3.5	Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	4	0,000	3	0,074	7	0,148	10	0,221	14	0,295	38	7,60	0,20
3.6	Da a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	1	0,000	1	0,074	2	0,148	22	0,221	12	0,295	38	8,77	0,23
3.7	Explicación los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivos.	12	0,000	22	0,074	2	0,148	1	0,221	1	0,295	38	2,44	0,04
3.8	Entrega a los estudiantes las pruebas y los trabajos calificados a tiempo.	0	0,000	0	0,074	10	0,148	8	0,221	20	0,295	38	9,15	0,28
3.9	Utiliza tecnologías de información y comunicación para sus clases.	1	0,000	1	0,074	3	0,148	13	0,221	20	0,295	38	9,29	0,22

3.10	Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentaran en la vida diaria.	0	0,000	0	0,074	6	0,148	16	0,221	16	0,295	38	9,14	0,24
TOTALES		28		40		51		98		163			80,25	2,17

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

La valoración de 2,17 puntos de 2,94 posibles, ubica a esta dimensión en un nivel bajo el promedio de calificación, dejando ver las debilidades que presentan los docentes en lo que respecta a la aplicación de lo planificado en las clases, más no improvisadas, sino que no se ajustan exactamente a lo que ellos mismo planificaron al inicio del periodo escolar.

Tabla No. 4, Aplicación de normas y reglamentos.

4.	APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1,47 PUNTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENT	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PROMEDIO
		N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
4.1	Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que competen.	0	0,000	1	0,074	3	0,148	7	0,221	27	0,295	38	10,03	0,26
4.2	Dedica el tiempo suficiente para completar las actividades contempladas.	3	0,000	1	0,074	0	0,148	22	0,221	12	0,295	38	8,48	0,22
4.3	Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo o en el trabajo profesional.	4	0,000	2	0,074	9	0,148	10	0,221	13	0,295	38	7,53	0,20
4.4	Le gusta participar en los concejos directivos.	2	0,000	5	0,074	3	0,148	5	0,221	23	0,295	38	8,70	0,23
4.5	Llega puntualmente a todas las clases.	4	0,000	4	0,074	4	0,148	6	0,221	20	0,295	38	8,11	0,21
TOTALES		13		13		19		50		95			42,85	1,40

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

La valoración de 1,40 puntos de 1,47 posibles, ubica a esta dimensión en un nivel alto de calificación, haciendo referencia al criterio de la autoridad, en el sentido de que no existen falencias respecto a la asignación de una parte del horario de trabajo a la planificación de las actividades.

Tabla No. 5, Aplicación de normas y reglamentos.

5	RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1,18 PUNTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DOCENT	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PROMEDIO
		N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
5.1	Participa en el desarrollo de la comunidad.	0	0,000	1	0,074	3	0,148	7	0,221	27	0,295	38	10,03	0,26
5.2	Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	3	0,000	1	0,074	0	0,148	22	0,221	12	0,295	38	8,48	0,22
5.3	Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	4	0,000	2	0,074	9	0,148	10	0,221	13	0,295	38	7,53	0,20

5.4	Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	2	0,000	5	0,074	3	0,148	5	0,221	23	0,295	38	8,70	0,23
TOTALES		9		9		15		44		75			34,74	0,91

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

La valoración de 0,91 puntos de 1,18 posibles, ubica a esta dimensión en un nivel promedio de calificación, haciendo referencia al criterio de participación en la comunidad, en el sentido de que si existen falencias respecto a la participación en la comunidad.

Tabla No. 6, Resumen de la evaluación de los docentes por parte del director

N°	Tema	Puntos
1	Sociabilidad pedagógica	2.15
2	Atención a estudiantes con necesidades individuales	1.94
3	Habilidades pedagógicas y didácticas	2.17
4	Aplicación de normas y reglamentos	1.40
5	Relación con la comunidad	1.08
	TOTAL	8.74

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

En sociabilidad pedagógica (2,15) el docente al parecer toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes y cuando un estudiante falta se preocupa y se pone en contacto con su representante, además debe seleccionar los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de estos propiciando el debate y respeto a las opiniones diferentes y de acuerdo a las tabulaciones de la encuesta que arroja estos resultados reajusta la programación con base a los resultados obtenidos en las evaluaciones desarrollando en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.

En la atención a estudiantes con necesidades individuales (1,94) el docente propicia el respeto a las personas diferentes así como la no discriminación a los compañeros, además durante la clase da lugar a preguntas e inquietudes de los estudiantes y por su puesto se comunica con el padre de familia o representantes por diferentes medios y colabora con la elaboración de tareas extracurriculares.

En habilidades pedagógicas y didácticas (2,17) el docente si utiliza bibliografía actualizada, además enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional

➤ **Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes..... Sobre 24 puntos**

Tabla No. 1, Habilidades pedagógicas y didácticas.

1.	HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10,97 PUNTOS)	VALORACIÓN										TOTAL ESTUD	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PROMEDIO
		N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
1.1	Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	11	0,000	21	0,171	54	0,343	52	0,514	247	0,686	385	218,28	0,57
1.2	Da a conocer a los estudiantes la programación al inicio del año lectivo.	12	0,000	10	0,171	20	0,343	112	0,514	231	0,686	385	224,60	0,58
1.3	Explica a los estudiantes las relaciones entre los diversos temas tratados.	22	0,000	27	0,171	40	0,343	81	0,514	215	0,686	385	207,46	0,54
1.4	Realiza una introducción antes de empezar un nuevo tema.	55	0,000	38	0,171	80	0,343	87	0,514	125	0,686	385	164,41	0,43
1.5	Ejemplifica los temas tratados	18	0,000	27	0,171	45	0,343	171	0,514	124	0,686	385	193,01	0,50
1.6	Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	10	0,000	49	0,171	38	0,343	212	0,514	76	0,686	385	182,52	0,47
1.7	Utiliza tecnología de la información y comunicación para sus clases.	125	0,000	91	0,171	29	0,343	101	0,514	39	0,686	385	104,18	0,27
1.8	Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades.													
1.8.1	Analizar.	56	0,000	33	0,171	171	0,343	53	0,514	72	0,686	385	140,93	0,37
1.8.2	Sintetizar.	58	0,000	98	0,171	145	0,343	47	0,514	37	0,686	385	116,03	0,30
1.8.3	Reflexionar.	62	0,000	108	0,171	123	0,343	23	0,514	69	0,686	385	119,81	0,31
1.8.4	Observar.	15	0,000	27	0,171	98	0,343	221	0,514	24	0,686	385	168,29	0,44
1.8.5	Descubrir.	76	0,000	65	0,171	154	0,343	52	0,514	38	0,686	385	116,73	0,30
1.8.6	Redactar con claridad.	44	0,000	81	0,171	55	0,343	100	0,514	105	0,686	385	156,15	0,41
1.8.7	Escribir correctamente.	61	0,000	74	0,171	78	0,343	75	0,514	97	0,686	385	144,50	0,38
1.8.8	Leer comprensivamente.	19	0,000	28	0,171	134	0,343	54	0,514	150	0,686	385	181,41	0,47
TOTALES		644		777		1264		1441		1649			2438,31	10,18

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

La valoración de 10,18 puntos de 10,97 posibles, ubica a esta dimensión en un nivel alto del promedio de calificación, lo que permite visualizar que no hay falencias fundamentales en el desempeño profesional de los docentes, al corroborar los resultados de las evaluaciones explicadas en las páginas anteriores, esto quiere decir que no es necesario aplicar correctivos en el desarrollo de las actividades propias del proceso de enseñanza aprendizaje, adicionalmente a la profundización de prácticas que ayuden a desarrollar las habilidades propias del desarrollo del pensamiento como son las de analizar, sintetizar, reflexionar, observar y descubrir, además de las que son inherentes a una lectura comprensiva.

Tabla No. 2, Habilidades de sociabilidad pedagógica.

2.	HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4,12 PUNTOS)	VALORACIÓN										TOTAL ESTUD	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PROMEDIO
		N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
2.1	Explica a los estudiantes la forma en será evaluada la asignatura.	10	0,000	11	0,171	32	0,343	77	0,514	255	0,686	385	227,37	0,59

2.2	Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes comprendan	31	0,000	23	0,171	10	0,343	201	0,514	120	0,686	385	193,00	0,50
2.3	Recuerda a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	44	0,000	22	0,171	91	0,343	102	0,514	126	0,686	385	173,84	0,45
2.4	Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	29	0,000	44	0,171	38	0,343	56	0,514	218	0,686	385	198,89	0,52
2.5	Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	42	0,000	41	0,171	47	0,343	62	0,514	193	0,686	385	187,40	0,49
2.6	Aprovecha el entorno natural y social para facilitar el aprendizaje de los estudiantes.	10	0,000	25	0,171	13	0,343	159	0,514	178	0,686	385	212,57	0,55
TOTALES		166		166		231		657		1090			1193,06	3,12

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

La valoración de 3,12 puntos de 4,12 posibles, ubica a esta dimensión en un nivel medio del promedio de calificación, como resultado de las debilidades que presentan en la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas, por lo tanto hay una ejecución incompleta del proceso de enseñanza-aprendizaje, dentro del punto de vista de los estudiantes, especialmente en lo correspondiente a la sinopsis que debe hacerse al final de clase como un refuerzo a las explicaciones dadas en el desarrollo de la clase. También se advierte la utilización de un lenguaje que no es comprendido por aproximadamente el 8% de los estudiantes, sin querer decir que no sea el apropiado.

Tabla No. 3, Atención a estudiantes con necesidades individuales.

3.	ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4,80 PUNTOS)	VALORACIÓN										TOTAL ESTUD	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PROMEDIO
		N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
3.1	Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a sus representantes o padres de familia.	16	0,000	31	0,171	60	0,343	77	0,514	201	0,686	385	203,35	0,53
3.2	Realiza evaluación individual al iniciar la clase.	33	0,000	101	0,171	112	0,343	72	0,514	67	0,686	385	138,66	0,36
3.3	Se comunica personalmente con los representantes o padres de familia a través de esquelas, notas o cuadernos.	17	0,000	18	0,171	93	0,343	121	0,514	136	0,686	385	190,47	0,49
3.4	Envía tareas extras a la casa.	2	0,000	51	0,171	105	0,343	77	0,514	150	0,686	385	187,21	0,49
3.5	Recomienda que el estudiante sea tratado por personal especializado.	112	0,000	45	0,171	45	0,343	69	0,514	114	0,686	385	136,80	0,36
3.6	Agrupar a los estudiantes que tienen necesidades particulares y los atiende de forma especial.	51	0,000	23	0,171	37	0,343	55	0,514	219	0,686	385	195,13	0,51
3.7	Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo en clase.	12	0,000	97	0,171	32	0,343	145	0,514	99	0,686	385	170,01	0,44
TOTALES		243		366		484		616		986			1221,62	4,02

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

La valoración de 4,02 puntos de 4,80 posibles, ubica a esta dimensión en un nivel alto del promedio de calificación, siendo concordantes los criterios obtenidos en la evaluación por parte del rector, la coevaluación y en cierto grado con la autoevaluación de los docentes. En este sentido, se puede observar que los estudiantes también perciben que no hay falencia en lo que corresponde a la detección de casos de este tipo de estudiantes, que puede asumirse a una preparación en la capacitación docente en este sentido.

Tabla No. 3, Relación con los estudiantes.

4.	RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES (4,11 PUNTOS)	VALORACIÓN										TOTAL ESTUD	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PROMEDIO
		N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
4.1	Enseña a respetar a las personas diferentes.	10	0,000	1	0,171	3	0,343	170	0,514	201	0,686	385	226,47	0,59
4.2	Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	33	0,000	11	0,171	84	0,343	111	0,514	146	0,686	385	187,90	0,69
4.3	Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	41	0,000	2	0,171	91	0,343	92	0,514	159	0,686	385	187,92	0,69
4.4	Toma en cuenta la sugerencias, criterios y opiniones de los estudiantes.	12	0,000	75	0,171	58	0,343	200	0,514	40	0,686	385	162,96	0,62
4.5	Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes sin agredirlos de forma verbal o física.	14	0,000	19	0,171	24	0,343	167	0,514	161	0,686	385	207,77	0,54
4.6	Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	1	0,000	25	0,171	33	0,343	126	0,514	200	0,686	385	217,56	0,77
TOTALES		111		133		293		866		907			1190,57	3,89

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba
Elaborado por: Flor, F. (2014)

La valoración de 3,89 puntos de 4,11 posibles, ubica a esta dimensión en un nivel alto de calificación, con porcentajes de estudiantes que bordean el 5%, que indican o distinguen debilidades principalmente en la enseñanza de mantener buenas relaciones entre los estudiantes, así como, la no discriminación por ningún motivo, esto puede interpretarse como que el docente asume que la homogeneidad del grupo.

Tabla No. 5, Resumen de la relación con los estudiantes.

N°	Tema	Puntos
1	Habilidades pedagógicas y didácticas	10.18
2	Habilidades de sociabilidad pedagógica	3.12
3	Atención a estudiantes con necesidades Individuales	4.02
4	Relación con los estudiantes	3.89
	TOTAL	21.21

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba
Elaborado por: Flor, F. (2014)

➤ **Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia Sobre 16 puntos**

Tabla No. 1, Relación con la comunidad.

1.	RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2,53 PUNTOS)	VALORACIÓN										TOTAL PADRES	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PROMEDIO
		N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
1.1	Planifica actividades con padres de familia, representantes y estudiantes.	98	0,000	85	0,211	75	0,421	35	0,632	92	0,843	385	149,19	1,19
1.2	Colabora en el desarrollo de actividades en el beneficio de la comunidad.	72	0,000	73	0,211	58	0,421	65	0,632	117	0,843	385	179,53	0,47
1.3	Contribuye con sus acciones a mejorar sus relaciones con miembros de la comunidad.	89	0,000	67	0,211	66	0,421	80	0,632	83	0,843	385	162,45	0,42
TOTALES		259		225		199		180		292			491,17	2,08

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

La valoración de 2,08 puntos sobre 2,53 posibles, ubica a esta dimensión en un nivel promedio de calificación, debido quizá a la espiritualidad característica de la Unidad Educativa, ya que principalmente el padre de familia todavía tiene una plena conciencia de lo que su presencia en éste círculo al cual pertenece.

Tabla No. 2, Normas y reglamentos.

2.	NORMAS Y REGLAMENTOS (3,37 PUNTOS)	VALORACIÓN										TOTAL PADRES	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PROMEDIO
		N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
2.1	Es puntual a la hora de iniciar las clases.	29	0,000	39	0,211	46	0,421	155	0,632	116	0,843	385	223,34	0,70
2.2	Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	51	0,000	29	0,211	65	0,421	102	0,632	138	0,843	385	214,28	0,76
2.3	Entrega las calificaciones oportunamente.	41	0,000	68	0,211	80	0,421	109	0,632	87	0,843	385	190,26	0,49
2.4	Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su representado.	68	0,000	38	0,211	85	0,421	87	0,632	107	0,843	385	188,99	0,69
TOTALES		189		174		276		453		448			816,87	3,14

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

La valoración de 3,14 puntos sobre 3,37 posibles, ubica a esta dimensión en un nivel promedio de calificación, en razón de que es una concatenación con la relación con la comunidad, lo que implica una buena comunicación entre docentes y padres de familia.

Tabla No. 3, Sociabilidad pedagógica.

3.	SOCIALIZACIÓN PEDAGÓGICA (5,05 PUNTOS)	VALORACIÓN										TOTAL PADRES	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PROMEDIO
		N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
3.1	Trata a su hijo, hija o representante con cortesía y respeto.	36	0,000	21	0,211	22	0,421	57	0,632	249	0,843	385	259,62	0,80

3.2	Resuelve los problemas de su hijo, hija o representante sin agredirle verbal o físicamente.	45	0,000	33	0,411	15	0,421	181	0,632	111	0,843	385	221,24	1,20
3.3	Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	32	0,000	32	0,311	61	0,421	82	0,632	178	0,843	385	234,31	0,70
3.4	Toma en cuenta las opiniones, sugerencias o recomendaciones de su representado.	24	0,000	54	0,211	28	0,421	36	0,632	243	0,843	385	250,78	0,65
3.5	Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	38	0,000	51	0,211	37	0,421	42	0,632	217	0,843	385	235,81	0,80
3.6	Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través De esquelas, notas, libros o revistas.	42	0,000	35	0,211	13	0,421	139	0,632	156	0,843	385	232,21	0,60
TOTALES		217		226		176		537		1.154			1433,99	4,75

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

La valoración de 4,75 puntos sobre 5,05 posibles, ubica a esta dimensión en un nivel alto de calificación, manteniéndose el criterio observado en las evaluaciones descritas en los numerales anteriores respecto a la sociabilidad pedagógica. El porcentaje de padres que consideran que sus hijos reciben un trato que no se apega a los estándares establecidos es mayor con relación a quienes manifiestan que el trato es el adecuado y enmarcado en los límites del respeto y cortesía. También señalan que existe preocupación de parte del docente cuando el alumno falta a clases.

Tabla No. 4, Atención a estudiantes con necesidades especiales.

4.	ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5,05 PUNTOS)	VALORACIÓN										TOTAL PADRES	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PROMEDIO
		N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
4.1	Atiende a su hijo o representado de manera específica.	39	0,000	45	0,211	48	0,421	109	0,632	144	0,843	385	219,98	0,67
4.2	Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	28	0,000	27	0,211	38	0,421	181	0,632	111	0,843	385	229,66	0,70
4.3	Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	34	0,000	32	0,211	81	0,421	97	0,632	141	0,843	385	221,02	0,57
4.4	Respeto el ritmo de trabajo de su hijo o representado en la clase.	45	0,000	29	0,211	48	0,421	46	0,632	217	0,843	385	238,33	0,92
4.5	Envía trabajo extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento,	52	0,000	51	0,211	57	0,421	73	0,632	152	0,843	385	209,03	0,54
4.6	Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extra).	52	0,000	65	0,211	73	0,421	109	0,632	86	0,843	385	185,83	0,48
TOTALES		250		249		345		615		851			1303,86	4,88

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

La valoración de 4,88 puntos de 5,05 posibles, ubica a esta dimensión en un nivel alto del promedio de calificación, siendo esta una percepción generalizada

en todos los estratos, específicamente en lo correspondiente a la identificación de este tipo de estudiantes y su agrupación, para reforzar el proceso de enseñanza mediante la asignación de trabajos y tareas extras.

Tabla No. 5, Resumen de la atención a estudiantes con necesidades especiales.

N°	Tema	Puntos
1	Relación con la comunidad	2.08
2	Normas y reglamentos	3.14
3	Sociabilidad pedagógica	5.75
4	Atención a estudiantes con necesidades Individuales	4.88
	TOTAL	15.85

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

➤ **Observación de la clase impartida por el docente..... Sobre 30 puntos**

Tabla No. 1, Actividades iniciales

ACTIVIDADES INICIALES (7,5 PUNTOS)		VALORACIÓN		PUNTAJE TOTAL	VALORACIÓN	
El docente:		SÍ	Punt.		NO	Punt.
1	Presenta el plan de clase al observador.	17	1,25	21,25	21	0,00
2	Inicia su clase puntualmente.	28	1,25	35,00	10	0,00
3	Revisa las tareas enviadas a la casa.	18	1,25	15,00	26	0,00
4	Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	20	1,25	25,00	18	0,00
5	Presenta el tema de clase a los estudiantes.	22	1,25	27,50	16	0,00
6	Realiza una evaluación diagnóstica para conocer que los estudiantes saben del tema a tratar.	58	1,25	22,50	20	0,00
TOTALES		117	7,50	146,25		
RESPUESTAS POSITIVAS/PUNTAJE POSIBLE		278	285,00			
PROMEDIO			7,10			

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

Tabla No. 2, Proceso enseñanza - aprendizaje

PROCESO ENSEÑANZA - APRENDIZAJE (16,25 PUNTOS)		VALORACIÓN		PUNTAJE TOTAL	VALORACIÓN	
El docente:		SÍ	Punt.		NO	Punt.
1	Considera las experiencias de los estudiantes como un punto de partida para la clase.	25	1,25	31,25	13	0,00
2	Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticas experiencias o demostraciones.	30	1,25	37,50	8	0,00
3	Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	18	1,25	22,50	20	0,00

4	Asigna actividades claras que los estudian puedan ejecutar claramente.	24	1,25	30,00	14	0,00
5	Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	28	1,25	35,00	10	0,00
6	Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender conceptos o una actividad.	14	1,25	17,50	24	0,00
7	Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	36	1,25	45,00	2	0,00
8	Evidencia seguridad en la presentación del tema.	34	1,25	42,50	4	0,00
9	Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	17	1,25	21,25	21	0,00
10	Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	32	1,25	27,50	16	0,00
11	Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	45	1,25	43,75	3	0,00
12	Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención de la clase.	8	1,25	10,00	30	0,00
13	Envía tareas.	26	1,25	20,00	22	0,00
TOTALES		307	16,25	383,75		
RESPUESTAS POSITIVAS/PUNTAJE POSIBLE		574	617,50			
PROMEDIO			16,10			

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

La valoración de 16,10 puntos sobre 16,25 posibles, ubica a esta dimensión en un nivel alto respecto al promedio de calificación. Después de las actividades iniciales, el procedimiento indica que se pondrá en práctica los recursos y métodos didácticos, desarrollándose el proceso de enseñanza, el mismo que se concibe como el espacio en el cual el principal protagonista es el estudiante, y el profesor cumple con una función de facilitador de los procesos de aprendizaje, incentivando y permitiendo que el alumno construya el conocimiento a partir de las actividades que se ejecutan progresivamente con el aporte de experiencias y reflexiones sobre el tema motivo de la clase, intercambiando puntos de vista con todos los participantes. Aquí se pretende que el alumno disfrute del aprendizaje participando como un constructor del conocimiento, por lo que los ítems establecidos en el cuestionario de evaluación plantean que una parte sustantiva del aprendizaje se da a través del hacer, del practicar, de aplicar en la vida real lo que aprendemos en el salón de clases, por lo que la experiencia transmitida a través de analogías y anécdotas es de suma importancia y es lo que se logra en la Unidad Educativa San Felipe Neri. Los valores críticos obtenidos en esta fase de evaluación corresponden a las actividades donde se debe considerar las experiencias previas, analogías y

anécdotas, así como el resumen al finalizar la clase y la utilización de herramientas alternativas que facilitan el proceso.

Tabla No. 3, Ambiente en el aula.

AMBIENTE EN EL AULA (6,25 PUNTOS)		VALORACIÓN		PUNTAJE TOTAL	VALORACIÓN	
El docente:		SÍ	Punt.		NO	Punt.
1	Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres)	32	1,26	40,00	6	0,00
2	Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	36	1,25	45,00	2	0,00
3	Valora la participación de los estudiantes.	34	1,25	42,50	4	0,00
4	Mantiene la disciplina en el aula.	26	1,25	32,50	12	0,00
5	Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	30	1,25	37,50	8	0,00
TOTALES		158	6,25	197,50		
RESPUESTAS POSITIVAS/PUNTAJE POSIBLE		190	237,50			
PROMEDIO			6,01			

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

La valoración de 6,01 puntos sobre 6,25 posibles, ubica a esta dimensión en un nivel sobre el promedio de calificación, esto es muy bueno si tomamos en cuenta que el ambiente en el aula es el medio humano y físico en el que desarrollan el trabajo cotidiano los estudiantes y maestros, siendo de fundamental importancia que éste se encuentre en un nivel satisfactorio para materializar el proceso de enseñanza aprendizaje.

Tabla No. 3, Resumen de la observación de la clase impartida por el docente.

N°	Tema	Puntos
1	Actividades iniciales	7.10
2	Proceso de enseñanza-aprendizaje	16.01
3	Ambiente en el aula	6.01
	TOTAL	29.12

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos.

En la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos de la Unidad Educativa San Felipe Neri, se consideran los siguientes instrumentos que sirven para: la autoevaluación del director o rector; la evaluación del director o rector por parte del Consejo Directivo o Técnico; la evaluación del director o

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

A su vez, como también se podrá dar cuenta, para cada uno de los mencionados instrumentos, se evalúan sus dimensiones. Cada dimensión tiene su respectivo puntaje, para llegar a totalizar este instrumento 20 puntos.

➤ **Autoevaluación del Director..... Sobre 20 puntos**

Tabla No. 1, Competencias generales.

1	COMPETENCIAS GERENCIALES (14,65	VALORACIÓN										T OT	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PROMEDIO
		N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
1.1	Asisto puntualmente a la institución	0	0,000	0	0,058	0	0,116	3	0,175	2	0,233	5	0,99	0,20
1.2	Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,000	0	0,058	0	0,116	1	0,175	4	0,233	5	1,11	0,22
1.3	Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0,000	0	0,058	0	0,116	2	0,175	3	0,233	5	1,05	0,21
1.4	Hago seguimiento continuo al personal docente y administrativo.	0	0,000	0	0,058	1	0,116	2	0,175	2	0,233	5	0,93	0,19
1.5	Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,000	0	0,058	0	0,116	3	0,175	2	0,233	5	0,99	0,20
1.6	Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,000	1	0,058	1	0,116	2	0,175	1	0,233	5	0,76	0,15
1.7	Estimulo y sanciono al personal docente con las normas vigentes.	0	0,000	0	0,058	2	0,116	0	0,175	3	0,233	5	0,93	0,19
1.8	Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0,000	0	0,058	0	0,116	4	0,175	1	0,233	5	0,93	0,19
1.9	Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,000	0	0,058	0	0,116	1	0,175	4	0,233	5	1,11	0,22
1.10	Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0,000	0	0,058	0	0,116	4	0,175	1	0,233	5	0,93	0,19
1.11	Determino detalles del trabajo que delego.	0	0,000	0	0,058	2	0,116	2	0,175	1	0,233	5	0,82	0,16
1.12	Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0,000	0	0,058	0	0,116	4	0,175	1	0,233	5	0,93	0,19
1.13	Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0,000	1	0,058	1	0,116	3	0,175	0	0,233	5	0,70	0,14
1.14	Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,000	0	0,058	2	0,116	2	0,175	1	0,233	5	0,82	0,16
1.15	Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la	0	0,000	0	0,058	2	0,116	2	0,175	1	0,233	5	0,82	0,16

1.16	Planifico el tiempo de trabajo en horarios definidos.	0	0,000	0	0,058	0	0,116	3	0,175	2	0,233	5	0,99	0,20
1.17	Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,000	0	0,058	2	0,116	2	0,175	1	0,233	5	0,82	0,16
1.18	Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,000	0	0,058	0	0,116	2	0,175	3	0,233	5	1,05	0,21
1.19	Propicio la actualización permanente del personal del plantel.	0	0,000	0	0,058	2	0,116	2	0,175	1	0,233	5	0,82	0,16
1.20	Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,000	0	0,058	1	0,116	2	0,175	2	0,233	5	0,93	0,19
1.21	Propicio el trabajo de los estudiantes en las labores comunitarias.	0	0,000	0	0,058	1	0,116	1	0,175	3	0,233	5	0,99	0,20
1.22	Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,000	0	0,058	1	0,116	3	0,175	1	0,233	5	0,87	0,17
1.23	Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y as documentos solicitados por la dirección provincial.	0	0,000	0	0,058	1	0,116	3	0,175	1	0,233	5	0,87	0,17
1.24	Promuevo la participación del comité de padres de familia en las actividades del establecimiento.	0	0,000	0	0,058	1	0,116	3	0,175	1	0,233	5	0,87	0,17
1.25	Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos vigentes.	0	0,000	0	0,058	1	0,116	3	0,175	1	0,233	5	0,87	0,17
1.26	Lidero el Consejo Técnico.	0	0,000	0	0,058	2	0,116	2	0,175	1	0,233	5	0,82	0,16
1.27	Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual.	0	0,000	0	0,058	0	0,116	1	0,175	4	0,233	5	1,11	0,22
1.28	Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel al inicio del año lectivo.	0	0,000	0	0,058	1	0,116	3	0,175	1	0,233	5	0,87	0,17
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	0,000	0	0,058	0	0,116	1	0,175	4	0,233	5	1,11	0,22
1.30	Dirijo la conformación del comité central de padres de familia.	0	0,000	0	0,058	1	0,116	3	0,175	1	0,233	5	0,87	0,17
1.31	Superviso la conformación del Consejo o Gobierno estudiantil.	0	0,000	0	0,058	0	0,116	3	0,175	2	0,233	5	0,99	0,20
1.32	Propicio el cumplimiento del código de la niñez y adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,000	0	0,058	0	0,116	1	0,175	4	0,233	5	1,11	0,22

1.33	Propicio el cumplimiento del reglamento interno de la Institución.	0	0,000	0	0,058	0	0,116	1	0,175	4	0,233	5	1,11	0,22
1.34	Coordino la elaboración del manual de convivencia institucional.	0	0,000	0	0,058	2	0,116	2	0,175	1	0,233	5	0,82	0,16
1.35	Propicio el cumplimiento del manual de convivencia institucional.	0	0,000	0	0,058	2	0,116	2	0,175	1	0,233	5	0,82	0,16
1.36	Coordino la planificación institucional antes del comienzo del año lectivo.	0	0,000	0	0,058	0	0,116	3	0,175	2	0,233	5	0,99	0,20
1.37	Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente y administrativo.	0	0,000	0	0,058	0	0,116	3	0,175	2	0,233	5	0,99	0,20
1.38	Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,000	0	0,058	2	0,116	3	0,175	0	0,233	5	0,76	0,15
1.39	Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el plan institucional.	0	0,000	0	0,058	2	0,116	2	0,175	1	0,233	5	0,82	0,16
1.40	Establezco los objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,000	0	0,058	0	0,116	1	0,175	4	0,233	5	1,11	0,22
1.41	Defino las actividades en base a los objetivos propuestos.	0	0,000	0	0,058	0	0,116	1	0,175	4	0,233	5	1,11	0,22
1.42	Entrego oportunamente el plan institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,000	0	0,058	3	0,116	1	0,175	1	0,233	5	0,76	0,15
1.43	Organizo la ejecución de la evaluación del plan institucional con el consejo técnico.	0	0,000	0	0,058	2	0,116	2	0,175	1	0,233	5	0,82	0,16
1.44	Promuevo la investigación pedagógica.	0	0,000	0	0,058	0	0,116	3	0,175	2	0,233	5	0,99	0,20
1.45	Promuevo la innovación pedagógica.	0	0,000	0	0,058	0	0,116	3	0,175	2	0,233	5	0,99	0,20
1.46	Realizo las contrataciones del personal docente, administrativo o de servicios, previo al conocimiento y autorización del consejo técnico.	3	0,000	0	0,058	0	0,116	1	0,175	1	0,233	5	0,41	0,08
TOTALES		17		11		49				11			54,35	12,15

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

La valoración de 12,15 puntos de 14,65 posibles, ubica a esta dimensión en un nivel óptimo de calificación, evidenciando la competencia de los directivos para dirigir la institución respaldado por la norma ISO, se pueden observar algunos puntajes un poco bajos en lo correspondiente al manejo financiero, lo que puede solventarse con el apoyo y asesoramiento de la contadora y administradora financiera del establecimiento.

Tabla No. 2, Competencias pedagógicas.

2	COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3,26 PUNTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DIREC	PUNTAJ E	PUNTAJE PROMEDI
		N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
2.1	Organizo la elaboración del PEI con el consejo técnico y la participación del personal docente, administrativo y representante de los	0	0,000	0	0,058	0	0,116	1	0,175	3	0,233	4	0,8	0,2
2.2	Organizo la elaboración de los planes anuales de	0	0,000	0	0,058	0	0,116	3	0,175	1	0,233	4	0,7	0,1
2.3	Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la	0	0,000	0	0,058	1	0,116	2	0,175	1	0,233	4	0,7	0,1
2.4	Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,000	0	0,058	2	0,116	0	0,175	2	0,233	4	0,7	0,1
2.5	Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y	0	0,000	0	0,058	1	0,116	2	0,175	1	0,233	4	0,7	0,1
2.6	Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año	0	0,000	0	0,058	1	0,116	2	0,175	1	0,233	4	0,7	0,1
2.7	Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,000	0	0,058	0	0,116	1	0,175	3	0,233	4	0,8	0,2
2.8	Superviso el proceso de la planificación del aprendizaje de los alumnos.	0	0,000	0	0,058	1	0,116	2	0,175	1	0,233	4	0,7	0,1
2.9	Realizo acciones para evitar la repetición de los estudiantes.	0	0,000	0	0,058	1	0,116	2	0,175	1	0,233	4	0,7	0,1
2.10	Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,000	0	0,058	0	0,116	0	0,175	4	0,233	4	0,9	0,23
2.11	Garantizo el respeto de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,000	0	0,058	0	0,116	0	0,175	4	0,233	4	0,93	0,23
2.12	Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas	0	0,000	0	0,058	0	0,116	3	0,175	1	0,233	4	0,7	0,1
2.13	Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieren	0	0,000	0	0,058	1	0,116	2	0,175	1	0,233	4	0,7	0,1
2.14	Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionado con el aprendizaje de los	0	0,000	0	0,058	0	0,116	3	0,175	1	0,233	4	0,7	0,1
TOTAL		0	0	0	8	23	25					10,7	2,93	

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

Tabla No. 2, Competencias liderazgo en la comunidad.

3	COMPETENCIAS LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2,09 PUNTOS)	VALORACIÓN										TOTAL DIRECT	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PROMEDIO
		N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
3.1	Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,000	0	0,058	0	0,116	2	0,175	2	0,233	4	0,82	0,20
3.2	Apoyo al desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,000	0	0,058	0	0,116	0	0,175	4	0,233	4	0,93	0,23
3.3	Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,000	0	0,058	0	0,116	0	0,175	4	0,233	4	0,93	0,23

3.4	Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,000	0	0,058	0	0,116	0	0,175	4	0,233	4	0,93	0,23
3.5	Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,000	0	0,058	0	0,116	3	0,175	1	0,233	4	0,76	0,19
3.6	Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,000	0	0,058	0	0,116	3	0,175	1	0,233	4	0,76	0,19
3.7	Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,000	0	0,058	0	0,116	3	0,175	1	0,233	4	0,76	0,19
3.8	Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones Gubernamentales y privadas.	0	0,000	0	0,058	0	0,116	3	0,175	1	0,233	4	0,76	0,19
3.9	Promuevo el desarrollo de actividades socio - culturales y educativas.	0	0,000	0	0,058	0	0,116	0	0,175	4	0,233	4	0,93	0,21
TOTALES		0		0		0		14		22			7,58	1,87

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

La valoración de 1,87 puntos de 2,09 posibles, ubica a esta dimensión en un nivel alto de calificación, esto se debe a que sus habilidades de liderazgo se manifiestan a través de la experiencia en el campo educativo apoyada en la espiritualidad ignaciana, también se observa una muy buena relación con la comunidad y promoción de actividades socio-culturales y educativas.

Tabla No. 3, Resumen de las competencias liderazgo en la comunidad.

Nº	Tema	Puntos
1	Competencias gerenciales	12.15
2	Competencias pedagógicas	2.93
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	1.87
	TOTAL	16.95

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

➤ **EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR**

Tabla No. 1, Competencias gerenciales.

1	COMPETENCIAS GERENCIALES (14,45 PUNTOS)	VALORACIÓN										SUPERV	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PROMEDIO
		N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
1.1	Asisto puntualmente a la institución	0	0,000	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,22	0,22

1.2	Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
1.3	Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,22	0,22
1.4	Hago seguimiento continuo al personal docente y administrativo.	0	0,000	0	0,056	1	0,112	0	0,167	0	0,223	1	0,11	0,11
1.5	Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
1.6	Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
1.7	Estimulo y sanciono al personal docente con las normas vigentes.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
1.8	Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0,000	0	0,056	1	0,112	0	0,167	0	0,223	1	0,11	0,11
1.9	Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
1.10	Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
1.11	Determino detalles del trabajo que delego.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
1.12	Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
1.13	Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0,000	0	0,056	1	0,112	0	0,167	0	0,223	1	0,11	0,11
1.14	Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,000	0	0,056	1	0,112	0	0,167	0	0,223	1	0,11	0,11
1.15	Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
1.16	Planifico el tiempo de trabajo en horarios definidos.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
1.17	Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,22	0,22
1.18	Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
1.19	Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,22	0,22
1.20	Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
1.21	Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,22	0,22

1.22	Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal	0	0,000	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,22	0,22
1.23	Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,22	0,22
1.24	Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
1.25	Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
1.26	Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,22	0,22
1.27	Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,22	0,22
1.28	Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año	0	0,000	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,22	0,22
1.29	Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,22	0,22
1.30	Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,22	0,22
1.31	Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,22	0,22
1.32	Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,22	0,22
1.33	Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,22	0,22
1.34	Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,22	0,22
1.35	Lidera el Consejo Técnico.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,22	0,22
1.36	Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,22	0,22
1.37	Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
1.38	Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,22	0,22
1.39	Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,22	0,22

1.40	Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0,000	0	0,056	1	0,112	0	0,167	0	0,223	1	0,11	0,11
1.41	Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,000	0	0,056	1	0,112	0	0,167	0	0,223	1	0,11	0,11
1.42	Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
1.43	Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,22	0,22
1.44	Promueve la investigación pedagógica.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
1.45	Promueve la innovación pedagógica	0	0,000	0	0,056	1	0,112	0	0,167	0	0,223	1	0,11	0,11
1.46	Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
1.47	Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,22	0,22
1.48	Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,22	0,22
1.49	Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,000	0	0,056	1	0,112	0	0,167	0	0,223	1	0,11	0,11
1.50	Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,22	0,22
1.51	Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
1.52	Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,22	0,22
1.53	Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
1.55	Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
1.56	Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,22	0,22
1.57	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0,000	0	0,056	1	0,112	0	0,167	0	0,223	1	0,11	0,11

1.58	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	0,000	0	0,056	1	0,112	0	0,167	0	0,223	1	0,11	0,11
1.59	Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
1.60	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0,000	0	0,056	1	0,112	0	0,167	0	0,223	1	0,11	0,11
1.61	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0,000	0	0,056	1	0,112	0	0,167	0	0,223	1	0,11	0,11
1.62	Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
1.63	Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
1.64	Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0,000	0	0,056	1	0,112	0	0,167	0	0,223	1	0,11	0,11
1.65	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0,000	0	0,056	1	0,112	0	0,167	0	0,223	1	0,11	0,11
1.66	Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual	0	0,000	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,22	0,22
TOTALES		0		0		15		23		2			11,54	13,75

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

La valoración de 13,75 puntos sobre 14,45 posibles, ubica a esta dimensión en un nivel excelente de calificación, que equivale a 84,86/100. De

acuerdo a la evaluación hecha por el señor supervisor, las competencias gerenciales del rector, son las que le permiten dirigir apropiadamente los destinos del establecimiento, sin embargo es necesario el perfeccionamiento de los procedimientos y las actividades que propicien el trabajo comunitario de los estudiantes y padres de familia en conjunto.

Tabla No. 2, Competencias pedagógicas.

2	COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3,11 PUNTOS)	VALORACIÓN										SUPERV	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PROMEDIO
		N	1	N	2	N	3	N	4	N	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.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,22	0,22
2.2	Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal	0	0,000	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,22	0,22
2.3	Organiza con el Consejo Técnico la planificación didáctica.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
2.4	Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
2.5	Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
2.6	Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año	0	0,000	0	0,056	1	0,112	0	0,167	0	0,223	1	0,11	0,11
2.7	Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,000	0	0,056	1	0,112	0	0,167	0	0,223	1	0,11	0,11
2.8	Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,000	0	0,056	1	0,112	0	0,167	0	0,223	1	0,11	0,11
2.9	Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
2.10	Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
2.11	Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
2.12	Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17

2.13	Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,000	0	0,056	1	0,112	0	0,167	0	0,223	1	0,11	0,11
2.14	Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
TOTAL		0		0		5		7		2			2,18	2,18

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

La valoración de 3,09 puntos sobre 3,11 posibles, ubica a esta dimensión en un nivel excelente de calificación, que equivale a 97,10/100. El criterio deducido de la encuesta indica que el rector del colegio se desenvuelve como un profesor guiado por las normas ISO y la espiritualidad ignaciana, que domina el campo pedagógico, y que además de ser un ente administrativo cuenta con la suficiente experiencia en el campo pedagógico. Organiza las actividades según las necesidades del colegio poniendo a un lado los intereses personales. Como en todo, siempre es necesario mejorar en la supervisión del proceso enseñanza aprendizaje, paralelamente a una planificación coordinada entre todos los niveles, tomando en cuenta a los padres de familia inclusive, para integrar a la comunidad educativa en todas las actividades que se planeen y elaboren en el transcurso del año lectivo.

Tabla No. 3, Competencias de liderazgo en la comunidad.

3	COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2,44 PUNTOS)	VALORACIÓN										SUPERV	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PROMEDIO
		N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
3.1	Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
3.2	Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
3.3	Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
3.4	Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
3.5	Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la	0	0,000	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,22	0,22

3.6	Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
3.7	Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
3.8	Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,000	0	0,056	1	0,112	0	0,167	0	0,223	1	0,11	0,11
3.9	Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,22	0,22
3.10	Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
3.11	Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,000	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,17	0,17
TOTALES		0		0		1		8		2			1,89	2,15

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

La valoración de 2,15 puntos sobre 2,44 posibles, ubica a esta dimensión en un nivel excelente de calificación, que equivale a 89,46/100. El enlace y vinculación del colegio con la comunidad es sólido, siendo necesario mantener la comunicación entre los integrantes del proceso educativo.

Tabla No. 4, Resumen de competencias.

N°	Tema	Puntos
1	Competencias gerenciales	14.15
2	Competencias pedagógicas	3.09
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	2.15
	TOTAL	19.39

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional.

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

Tabla No. 1, Instrumentos.

N°	Tema	Puntos
1	Instrumento para la autoevaluación de los docentes	8.651
2	Instrumento para la coevaluación de los docentes	8.981
3	Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director	9.056
4	Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes	21.851
5	Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del padre de familia	14.892
6	Observación de la clase impartida por el docente	28.858
	TOTAL	92.289

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba
Elaborado por: Flor, F. (2014)

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

Tabla No. 2, Evaluación.

N°	Tema	Puntos
1	Directivo o Técnico	18.766
2	Evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Estudiantil	17.874
3	Evaluación del Director o Rector de parte del Comité Central de Padres de Familia	18.583
4	Evaluación del Director o Rector por parte del Supervisor Escolar	18.873
5	Instrumento para la autoevaluación del Director o Rector	18.452
	TOTAL	92.548

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba
Elaborado por: Flor, F. (2014)

Calificación del Desempeño.

Calificación del Desempeño Profesional Docente.

Tabla No. 2, Valoración docentes.

Tema	Puntos
VALORACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES.	92.93

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

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

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

Calificación del Desempeño Profesional Directivo.

Tabla No. 3, Valoración directivos.

Tema	Puntos
VALORACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS	89.51

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba
Elaborado por: Flor, F. (2014)

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

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

Calificación del Desempeño Profesional de la Institución Educativa.

Tabla No. 4, Valoración docentes y directivos.

N°	Tema	Puntos
1	VALORACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES.	92.93
2	VALORACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL	89.51

DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS		
	PROMEDIO	91.22

Fuente: Encuesta Unidad Educativa San Felipe Neri. Riobamba

Elaborado por: Flor, F. (2014)

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

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

Análisis y Discusión de los Resultados.

En el presente trabajo de investigación realizado en la Unidad Educativa San Felipe Neri, mediante las evaluaciones ejecutadas por el maestrante, a directivos, docentes, estudiantes y padres de familia, los resultados obtenidos permiten visualizar algunas deficiencias en algunas de las dimensiones evaluadas a través de las encuestas correspondientes, tal como sigue:

Análisis de los valores obtenidos en la autoevaluación de los docentes

Con 8.651 puntos se puede observar que en el campo pedagógico, el docente genera un buen ambiente de respeto y cortesía entre los estudiantes y que la mayoría de docentes sí toman en cuenta a sus estudiantes para que participen en el desarrollo de la clase, pero no se presta mucha atención a la importancia que tiene la comunicación a los padres de familia acerca de las irregularidades que suelen cometer sus hijos durante su permanencia en las aulas de clase. Se sabe que el desempeño profesional del docente requiere del dominio de una serie de elementos y procedimientos pertenecientes a la diversidad conformada por el contexto escolar, el cual está conformado por la planificación y la evaluación de los aprendizajes por parte del Ministerio de Educación, así como también las estrategias que se aplican en el proceso de enseñanza- aprendizaje, por esto es absolutamente importante la aplicación de destrezas, conjuntamente con los procesos afectivos, cognitivos y procedimentales que permiten construir el aprendizaje por parte del estudiante y llevar a cabo la

instrucción por parte del docente, siendo necesario mejorar el desarrollo procedimientos, con intencionalidad y motivaciones definidas.

Análisis de los valores obtenidos en la coevaluación de los docentes.

Con 8.981 puntos se puede decir que no hay debilidades en el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, en donde juega un papel fundamental la planificación como el principal instrumento con el que los docentes cuentan para organizar su práctica educativa, articulando el conjunto de contenidos, opciones metodológicas, estrategias educativas, textos y materiales para secuenciar las actividades que se realizan cotidianamente en el desarrollo de las clases, esto se debe al parecer a que son fieles a las Normas ISO que sigue la Unidad Educativa. Hay que tomar en cuenta que la enseñanza está condicionada por la inmediatez y la imprevisibilidad, por lo que la planificación permite reducir el nivel de incertidumbre, así como, anticipar lo que sucederá en el desarrollo de la clase, otorgando rigurosidad y coherencia a la tarea pedagógica en el marco de un programa, hay que recalcar que es necesario tomar a la planificación como una alternativa y no únicamente como una exigencia burocrática, quitándole su función primordial de guía organizadora y estructuradora de la práctica.

Análisis de los valores obtenidos en la evaluación de los docentes por parte del director.

Con 9.056 puntos la calificación obtenida en la evaluación de los docentes por parte del rector, determina un muy buen nivel de calificación, sin embargo se tiene algunas debilidades que presentan los docentes en la aplicación en las clases de lo planificado y presentado como parte del plan anual, así como una deficiencia en la explicación oportuna a los estudiantes, de los criterios de evaluación al inicio del año lectivo sin embargo esto no está de acuerdo con las apreciaciones que tienen ellos mismos.

Análisis de los valores obtenidos en la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.

Con 21.851 puntos se puede decir que no existen mayores inconvenientes en esta relación, la observación por parte de los estudiantes de falencias en el desempeño profesional de los docentes principalmente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, es concordante con la percepción de las autoridades

del plantel, respecto a la ejecución incompleta del proceso de enseñanza-aprendizaje, especialmente en lo correspondiente a la sinopsis que debe hacerse al final de cada clase como un refuerzo a las explicaciones dadas en el desarrollo de la misma.

Análisis de los valores obtenidos en la evaluación de los docentes por parte del padre de familia.

Con 14.892 podemos asegurar que las relaciones adolece de problemas graves, la calificación de los padres de familia al desempeño docente, ilustra que no hay falta de integración de la comunidad educativa, y que el padre de familia todavía tiene una plena conciencia de lo que su presencia en éste círculo representa, sumado a un nivel espiritual de comunicación existente, entre docentes y padres de familia. El porcentaje de padres que consideran que sus hijos reciben un trato que no se apega a los estándares establecidos es mínimo con relación a quienes manifiestan que el trato es el adecuado y enmarcado en los límites del respeto y cortesía. También señalan que existe preocupación de parte del docente cuando el alumno falta a clases.

Análisis de los valores obtenidos en la clase impartida por el docente.

Con 28.858 puntos podemos advertir que es una puntuación relativamente alta a cada una de las actividades que se despliegan durante un periodo de clase, como es el planteamiento de los objetivos en la fase inicial, los que se constituyen en una guía para el proceso de enseñanza-aprendizaje. Así mismo, se distinguen las actividades que hacen referencia al paradigma pedagógico ignaciano donde existen actividades iniciales como parte de la acción didáctica, donde se formulan los objetivos educativos y los planes de trabajo adaptados a los objetivos previstos, ésta formulación implica la toma de decisiones anticipadas y la reflexión con anterioridad a la ejecución de la clase. Luego de las actividades iniciales, el procedimiento indica que se pondrá en práctica los recursos y métodos didácticos, desarrollándose el proceso de enseñanza, el mismo que se concibe como el espacio en el cual el principal protagonista es el alumno, y el profesor cumple con una función de facilitador de los procesos de aprendizaje, incentivando y permitiendo que el estudiante construya el conocimiento a partir de las actividades que se ejecutan progresivamente con el aporte de experiencias y reflexiones sobre el tema

motivo de la clase, intercambiando puntos de vista con todos los participantes. Aquí se pretende que el estudiante disfrute del aprendizaje participando como un constructor del conocimiento, por lo que los ítems establecidos en el cuestionario de evaluación plantean que una parte sustantiva del aprendizaje se da a través del hacer, del practicar, de aplicar en la vida real lo que aprendemos en el salón de clases, por lo que la experiencia transmitida a través de analogías y anécdotas es de suma importancia. Los valores críticos obtenidos en esta fase de evaluación corresponden a las actividades donde se debe considerar experiencias previas, que en el paradigma pedagógico ignaciano representa la contextualización previa a la experiencia donde debe hacerse analogías y anécdotas, también hay una falta de resumen al finalizar la clase y la utilización de herramientas alternativas para facilitar el proceso, esto último debido a que las aulas disponen únicamente del mobiliario básico tanto para el profesor como los alumnos, careciendo de equipos o herramientas tecnológicas que ayuden a desarrollar el proceso eficientemente.

Análisis de los valores obtenidos en la evaluación del desempeño profesional de los directivos.

La autoevaluación de los directivos nos da la certeza que sus competencias para dirigir la institución son óptimas, aunque se pueden observar algunos puntajes bajos en lo correspondiente al manejo financiero, que puede solventarse con el apoyo y asesoramiento de la contadora y administradora financiera del establecimiento. Por otro lado, tiene capacidad para el cumplimiento de las tareas y deberes que se les asignan a los directivos, mostrando capacidad organizativa para el desarrollo de todas las actividades planificadas durante el año lectivo, así como habilidades de liderazgo que se manifiestan a través de la experiencia en el campo educativo, observándose además una muy buena relación con la comunidad y promoción de actividades socio-culturales y educativas. El consejo ejecutivo resalta la capacidad del rector en la organización y coordinación de las actividades con los demás directivos y docentes. Así mismo, la capacidad de liderazgo en esta dimensión, permite al rector una comunicación permanente y efectiva con todos los miembros de la comunidad, así mismo, delega la autoridad al vicerrector e inspectores, brindando autonomía a sus acciones, mantiene buenas relaciones inclusive con agentes externos de la institución, sin embargo se puede visualizar algunas deficiencias en el manejo de recursos financieros y la búsqueda de otras fuentes de financiamiento que podrían ayudar a

suplir necesidades urgentes del establecimiento. Los miembros del consejo estudiantil perciben que el rector es competente en la dirección de la institución. El comité percibe que el rector cuenta con las competencias necesarias para dirigir la Unidad Educativa.

Podemos finalizar manifestando que la educación de calidad en la Unidad Educativa San Felipe Neri de la ciudad de Riobamba emplea una pedagogía y currículo acorde al paradigma pedagógico ignaciano fundamentado en la espiritualidad y amparado en las Normas ISO lo que logra un desarrollo de las capacidades y habilidades individuales en los ámbitos intelectual, artístico, afectivo, social y deportivo-, al mismo tiempo que se fomentan los valores que aseguran una convivencia solidaria y comprometida, se forma a los estudiantes para la ciudadanía y se les capacita para la competitividad y exigencias del mundo del trabajo. Ello se traduce en el énfasis que estos aspectos reciben en los diferentes niveles de la educación ignaciana. Considerando lo afectivo – académico hacia los estudiantes, cabe indicar que en la Unidad Educativa San Felipe Neri se vive en un medio igual de conocimientos entre estudiantes, si nos fijamos en los implementos que utilizan los estudiantes hoy en esta Unidad y lo que conocen los maestros y administrativos diríamos que son dos mundos paralelos y además los estudiantes están contentos con maestros innovadores que posee. Pero el problema que se ha podido dilucidar es una falta de comunicación entre docentes y directivos según el análisis que concluye. Otro inconveniente que aparece en el escenario planteado son los Padres de familia los cuales se convierten en mero observadores de una realidad diaria de esta educación ignaciana por lo tanto es necesario mejorar las relaciones existentes entre la comunidad educativa, directivos, estudiantes y padres o representantes.

Conclusiones

Referente al objetivo general.

Recordando que el objetivo general era desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivos en la institución de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa San Felipe Neri podemos decir que se han cumplido en la presente investigación a cabalidad aunque no ha sido cosa fácil, esto debido a la metodología empleada que involucraba encuestas muy extensas que molestaban a las personas que contestaban por el tiempo que demoraba y por la misma calificación que involucraba cada cuestión. Las personas involucradas eran de diferentes grados de preparación y honestamente no a todos le interesaba de la misma manera. Una vez aplicados los instrumentos de evaluación a los directivos, docentes, supervisor, estudiantes y padres de familia de la Unidad Educativa San Felipe Neri, se concluye que el nivel de desempeño profesional docente y directivo se encasilla en la categoría A de la tabla, equivalente a excelente. Además, estos instrumentos permitieron determinar una alteración de las variables dependientes en función de una independiente que hace referencia a las relaciones interpersonales entre docentes y directivos, existiendo algunas falencias que deben ser corregidas.

Referente a los objetivos específicos.

- Se pudo investigar el marco teórico conceptual sobre el de evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos, aclarando el panorama que tendría la investigación para que en función de éste se pudiera abordar el problema de forma adecuada.
- Se logró evaluar los desempeños profesionales docente y directivo de la Unidad Educativa San Felipe Neri desde diferentes perspectivas que permitieron encontrar problemas específicos como aquellos que hacen referencia a una falta de participación activa en la comunidad, y a una falta de compartir la espiritualidad ignaciana con la que se educa a estudiantes para que se las aplique a las relaciones entre el mismo personal que labora en la institución. Se puede concluir también que la calidad educativa es excelente amparada en el seguimiento de las Normas ISO que utiliza lo que le hace a la institución ser más eficiente y sobre todo en la parte pedagógica el paradigma pedagógico ignaciano es muy acertado, a pesar que adolece de ciertas deficiencias que se incluyen en la contextualización de este en cada clase, así como en el resumen de final de cada clase. Sobra decir que los

reglamentos son acertados y aprobados por la ISO lo que les hace más eficientes.

- Luego de la investigación se pudo estructurar el informe de la investigación propuesta que permitió solventar las conclusiones aquí descritas.
- Y por último gracias al trabajo que se presenta podemos formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa San Felipe Neri que se presentará a continuación.

Recomendaciones

Exponer los resultados propuestos así como la propuesta para que mejore el nivel de la Unidad Educativa San Felipe Neri de la ciudad de Riobamba.

Establecer un mecanismo para mejorar las relaciones entre directivos y docentes en la Unidad Educativa San Felipe Neri de la ciudad de Riobamba.

Generar requerimientos de capacitación de directivos y docentes para la identificación y atención temprana y oportuna de las dificultades de aprendizaje en jóvenes con capacidades individuales especiales.

Incentivar y ampliar el acceso de los miembros de la comunidad al trabajo que desarrolla la Unidad Educativa San Felipe Neri.

Impulsar medidas para optimizar el clima de trabajo docente, propiciando la integración y solución de conflictos a través del diálogo entre los diferentes actores de la comunidad educativa.

Ampliar y reforzar los procesos de capacitación permanente de los docentes y directivos que dirigen la Unidad Educativa, para que se despierte el interés en el mejoramiento del paradigma pedagógico ignaciano.

Propuesta de mejoramiento educativo

1. Identificación de la Institución.

Nombre: Unidad Educativa San Felipe Neri.

Fecha de creación:

Ubicación: Parroquia Veloz **Cantón:** Riobamba **Provincia:**
Chimborazo

Dirección: Velasco 24-38 y Veloz **Teléfono:** (593-3)2961 506

Sostenimiento: Fisco-Misional

Jornada: Matutina

Nivel educativo: Educación General Básica y Bachillerato

Correo electrónico: www.sfelipeneri.edu.ec

2. Título de la propuesta.

“Estrategias y técnicas metodológicas de comunicación para el mejoramiento de las relaciones entre directivos y docentes de la Unidad Educativa San Felipe Neri”

3. Antecedentes.

Una vez terminado el trabajo de campo en el proyecto de investigación para evaluar el desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa San Felipe Neri, mediante la observación y la aplicación de las encuestas diseñadas para el efecto, se encontraron falencias que existen en algunas dimensiones evaluadas, pero fundamentalmente en la comunicación que existe entre personal docente y directivo, quienes a pesar de su predisposición a mejorarlas, mantienen diferencias que no es favorable dentro del proceso enseñanza-aprendizaje, pues se percibe un relativo apego al modelo pedagógico tradicional por parte de los docentes y un apego al modelo actual por parte de los directivos.

La práctica docente debería orientarse hacia el desarrollo e implementación de estrategias y técnicas pedagógicas alternativas, con la finalidad de ajustarse a un modelo didáctico renovado y vigente en el mundo actual, donde el estudiante pasa a ser el protagonista del proceso, a través de una construcción

propia del conocimiento, utilizando estas técnicas, el rol del alumno es diferente, ya que es objetivo primordial se centra en que se convierta en el responsable de su propio aprendizaje, desarrollando habilidades que le permitan analizar, reflexionar, descubrir, argumentar, trabajar en equipo, argumentar, conceptualizar, entre otras, asumiendo paralelamente un papel participativo y colaborativo en el proceso.

Por otro lado los directivos deben considerar la existencia de técnicas que facilitan la comunicación con el personal docente, ayudándole a integrarse al nuevo sistema educativo, comprometiéndose en un proceso de reflexión sobre lo que hace, cómo lo hace y para qué lo hace, más un desarrollo de su autonomía, pensamiento crítico y actitudes colaborativas.

Las técnicas de apoyo más conocidas y utilizadas deben buscarse en aquellas que permitan mejorar las relaciones interpersonales para que el desempeño escolar no sea afectado y logre encaminárselo hacia la excelencia y pueden ser según Ordoñez V. (2013):

Estrategias para mejorar la comunicación individual

Estrategias para mejorar la comunicación grupal

Estrategias para mejorar la comunicación organizacional

Estrategias para mejorar la comunicación de estado

4. Justificación.

Las relaciones interpersonales entre docentes y directivos de cualquier institución educativa en general y de la Unidad Educativa San Felipe Neri en particular, determinan que sus actividades sean imperfectas pero susceptibles de perfeccionamiento, considerando que la acción de perfeccionar consiste en incrementar las cualidades o la calidad de las relaciones interpersonales en nuestro caso y de forma que no afecten el proceso de enseñanza- aprendizaje. Desde este punto de vista, hay que reconocer que en las relaciones interpersonales entre docentes y directivos en el transcurso de su labor educativa; pueden presentar falencias y debilidades en su afán de lograr un mejor trabajo en el aprendizaje efectivo e integral en sus estudiantes, debido a que existen limitaciones que impiden o crean una resistencia a mejorar las relaciones interpersonales.

Es muy importante que se analicen los resultados del trabajo de investigación acerca del desempeño profesional docente y directivo, con la finalidad de que mediante programas de capacitación, se emprenda un gran proceso integral para mejorar la calidad de la educación, donde se incluya una reingeniería de procesos, dotación de infraestructura, equipos y tecnología con el fin de formar mejores ciudadanos, que puedan insertarse con facilidad en la sociedad.

5. Objetivos

Objetivo general.

Planificar un ciclo de capacitación de los docentes y directivos de la Unidad Educativa San Felipe Neri, orientado al mejoramiento de las relaciones interpersonales, mediante el empleo de estrategias y técnicas adecuadas durante el año lectivo 2014-2015.

Objetivos específicos.

Sensibilizar a los docentes y directivos de la Unidad Educativa San Felipe Neri acerca de la importancia y trascendencia de las relaciones interpersonales.

Definir una estructura participativa donde todos los docentes y directivos intervengan activamente en los tiempos y espacios previstos para mejorar las relaciones interpersonales.

Establecer las reglas para el desarrollo de las actividades.

6. Metodología

Es común observar que en muchos casos los docentes trabajan tomando en cuenta las viejas metodologías, haciendo del espacio del aula de clase un lugar donde se reúnen en el horario establecido para cumplir con los objetivos de la planificación, por lo que es necesario considerar que la colaboración y relación con los directivos promueve experiencias e intercambios de información que ayuda a la conformación de una verdadera comunidad educativa, por lo que mucho ayudará la aplicación de los siguientes métodos para el desarrollo de la propuesta:

Ciclo de planificación, siguiendo la secuencia de actividades que recomienda el paradigma pedagógico ignaciano se inician con una etapa exploratoria, a continuación las actividades que facilitan el desarrollo conceptual a partir de las experiencias recogidas durante la exploración y finalmente desarrollar actividades para aplicar y evaluar la comprensión de esos conceptos pero todo en función de los parámetros que contempla en sus encuesta de evaluación de la calidad del desempeño docente.

Talleres donde los directivos ayuden al personal docente en su labor de mejorar su desempeño tomando en consideración los requerimiento que influyen en relación al desempeño directivo y donde expongan problemas y discutan sus puntos de vista.

7. Actividades

La propuesta se desarrollará mediante las actividades que logren:

- ✓ el aumento de la participación de los docentes, alumnos y el resto de la comunidad educativa;
- ✓ el establecimiento de alianzas estratégicas con los distintos ámbitos educativos;
- ✓ el desplazamiento de pautas disciplinarias verticalistas desde la dirección hacia formas de convivencia más democráticas;
- ✓ el desarrollo de emprendimientos como sujetos activos en la transformación escolar y comunitaria.

Para ello son un camino la implementación de las siguientes acciones desde la gestión de la institución:

- 1) Contratación de un asesor pedagógico o elección democrática entre el personal de quien desempeñará esa función.
- 2) Diseño de planificaciones en equipo y con la participación de la gestión en los acuerdos programáticos.
- 3) Observación de clases entre pares (para abandonar la exclusividad en esta actividad de la gestión como observadora).

4) Entrevistas con docentes que lo deseen en tres momentos del ciclo lectivo: Inicio-Receso de julio-Finalización; para asesorar en las cuestiones pertinentes a cada momento y recibir en forma personal las inquietudes de los educadores.

5) Aplicación de test de seguimiento del rendimiento del equipo docente (acordado por el equipo docente-directivo al inicio del ciclo).

8. Plan de acción

Taller No. 1

Fecha: Sábado 21 de febrero

Horario: 08h00 a 12h00

Responsable: Facilitador externo

Objetivo: estudiar e investigar de forma metodológica por departamentos de disciplinas afines y por curso.

TEMA	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACION
Taller de estudio metodológico	Explicación teórica-práctica Clasificación de estrategias, técnicas y estrategias	Guía didáctica Folleto resumen técnicas Computadora	Coevaluación de trabajos individuales acerca del tema
Taller de investigación metodológica	Explicación teórica-práctica Debate dirigido, resistencia y argumentos para no utilizar técnicas alternativas	Computadora Proyector	Evaluación de participación activa en el debate

Taller No. 2

Fecha: sábado 14 de marzo

Horario: 08h00 a 12h00

Responsable: Facilitador externo

Objetivo: Capacitar a los docentes en la selección de técnicas didácticas activas y aplicación de estos recursos en una clase demostrativa

TEMA	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACION
Selección de la técnica didáctica y documentación de la misma para una clase en particular	Explicación teórica-práctica Descripción del procedimiento seguido en la adaptación o diseño de la estrategia o técnica de	Guía didáctica Folleto resumen técnicas Computadora	Aplicación de un cuestionario
Diseño de planificaciones en equipo	Presentación de la planificación aplicando la técnica seleccionada	Computadora Proyector	Aplicación de cuestionario para desarrollo del proceso

9. Localización y cobertura espacial

La ejecución de la propuesta se llevará a cabo en las instalaciones de la Unidad Educativa San Felipe Neri, ubicado en la parroquia Veloz del cantón Riobamba, provincia de Chimborazo. Esta institución fue creada por el padre José Veloz, como colegio, en 1822, constituyéndose en un centro de educación, que a más de considerar el logro de los fines y objetivos establecidos en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, dirige sus esfuerzos al mejoramiento de las condiciones de vida de la provincia y a impulsar su desarrollo.

Los talleres y actividades planificadas como parte de la propuesta, se desarrollarán en el salón auditorio del establecimiento y en las salas de computación, con una capacidad para 200 personas y que cuenta con pantalla de proyección, proyector y pizarras de tiza líquida.

10. Población objetivo

La población que se beneficiará con la ejecución de la propuesta de mejoramiento de las técnicas dedicadas a mejorar las relaciones interpersonales y aplicadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje y son:

Docentes de la Unidad Educativa San Felipe Neri

Personal Directivo de la Unidad Educativa San Felipe Neri

Indirectamente se beneficiarán los estudiantes y padres de familia

11. Sostenibilidad de la propuesta

Talento humano

Autoridades del establecimiento Coordinador: Lcdo. Edwin Cuadrado: Msc.
Patricio Santillán Docentes participantes en la capacitación

Recursos Tecnológicos

1 Computadora de escritorio

1 Computadora laptop

1 Proyector

Recursos Materiales

Marcadores de tiza líquida

Pizarra para tiza líquida

Diapositivas

Guía didáctica

Folleto

Recursos Físicos

Salón auditorio

Instalaciones eléctricas y alumbrado

Recursos Económicos

Propios de la institución

12. Presupuesto

Cantidad	Descripción	Valor USD
1	Facilitador	200,00
	Material didáctico y de oficina	80,00
1.000	Copias	30,00
90	Refrigerio	100,00
TOTAL		410,00

13. Cronograma de ejecución de la propuesta

ACTIVIDAD	FECHA
Planificación de la capacitación	02-03 de febrero
Difusión de la propuesta	10-febrero
Adquisición de material didáctico	12-febrero
Preparación de material didáctico	16- febrero
Desarrollo del taller No. 1	21- febrero
Desarrollo del taller No. 2	14- marzo

Bibliografía

- Fernández, L. M. (2005). *Instituciones Educativas*. Buenos Aires: PAIDOS.
- Fundación Instituto de Ciencias del Hombre. (17 de Julio de 2013).
<http://www.oposicionesprofesores.com>. Obtenido de <http://www.esedus.es>:
<http://www.esedus.es/index.php>
- Gobierno de Chile. (01 de Enero de 2013). *Ministerio de Educación del Gobierno chileno*. Recuperado el 05 de 10 de 2013, de OEI:
http://www.oei.es/pdf2/manual_evaluacion_desempeno_chile.pdf
- Hugo Valenzuela Rosenzuaig. (Enero de 2010). *Los Sistemas de Calidad en las Instituciones Educativas*. Tegucigalpa, Honduras.
- ISO. (2008). *Norma Internacional ISO 9001*. Suiza: ISO.
- Ministerio de Cultura. (2011). *Instrumentos para la Evaluación Docente y Directiva*. Quito: Sistemas Nacionales de Evaluación.
- Ministerio de Educación. (2012). *Estándares de Calidad Educativa*. Quito: Ministerio de Educación.
- Molina, C. C. (2005). *Administración Estratégica y Calidad Integral en las Instituciones Educativas* (Tercera ed.). Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- OEI. (01 de Enero de 2013). *Organización de Estados Iberoamericanos*. Recuperado el 01 de Octubre de 2013, de OEI: <http://www.oei.es>
- Organización de los Estados Iberoamericano. (2009). *Avances y desafíos en la evaluación educativa*. Madrid: Fundación Santillana.
- Organización de los Estados Iberoamericanos. (28 de Octubre de 1994).
<http://www.oei.es>. Obtenido de <http://www.oei.es/educacion.php>:
<http://www.rieoei.org/oeivirt/rie10a09.htm>
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (2001). *Diccionario de la Lengua Española*. Madrid: ESPASA LIBROS, S.L.U.
- Ruiz, J. M. (1996). *CÓMO HACER UNA EVALUACIÓN DE CENTROS EDUCATIVOS*. Madrid: NARCEA.
- UNESCO. (2007). *Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente*. Chile: Andros Impresores.

Anexos

Anexo 1.- Encuestas

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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.
INSTRUCCIONES
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 preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.					
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					

2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o Quimestre.					
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.					
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA					
En promedio, el docente de su institución:					
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.					
1.2. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.					
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.					
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.					
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD					
El docente:					
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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

**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 DOCENTE**Educación Básica**

() 1° EB () 2° EB () 3° EB () 4° EB 5° EB
 () 6° EB () 7° EB () 8° EB () 9° EB 10° EB

Bachillerato

() 1° Bach () 2° Bach () 3° Bach

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

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.		
2. Inicia su clase puntualmente.		
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.		
4. Da a conocer los <i>objetivos de la</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

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

C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

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

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES
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. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.					
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.					
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.					
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					

1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.26. Lidero el Consejo Técnico.					
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

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

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

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.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.					
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					

1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.28. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					

1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica.					
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.					

1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61. Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NOMBRE DEL DIRECTOR:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

- | |
|--|
| a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica. |
| 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.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NOMBRE DEL DIRECTOR:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

- | |
|---|
| 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.					
1.7. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.					
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.					
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.					
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					

1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Anexo 2.- ejemplos.

**FICHA PARA SEGUIMIENTO ESTUDIANTIL PREVIA A LOS
PROCESOS DE EVALUACIÓN**

1. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y nombres:	Burgos Bryan
Edad:	14 años
Sexo:	Masculino
Lugar y fecha de nacimiento:	Riobamba, 9 de febrero del 1997
Ocupación:	Estudiante
Instrucción:	Secundaria
Religión:	Católica
Domicilio:	Cdla. "Los Álamos"
Fecha de consulta:	21/11/14
Numero de historia:	21

2. MOTIVO DE LA CONSULTA:

El problema de conducta de mi hijo es que se pone molesto cuando se le dice que haga los deberes, sus padres han notado que cuando le toca realizar los deberes de Estudios sociales es cuando más se pone agresivo. Su padre le pregunta qué materia le toca mañana y que se ponga a realizar sus tareas, al no querer realizar su tarea sus padres le sermonean, ante estos regaños su padre le permite que solo haga un poco y descanse, permitiéndole así que no cumpla a cabalidad sus tareas, luego el muchacho hace otras cosas que nada tienen que ver con la tarea.

1. Identificar el problema de conducta del joven: Se pone molesto cuando se le dice que realice los deberes.
2. Identificar los estímulos que mantienen y refuerzan el problema:

3. Cuando le toca hacer los deberes de Estudios Sociales
4. Identificar las recompensas que obtiene el niño al realizar la conducta problema:
Su padre le permite que realice a medias el deber.
5. Propone una meta nueva para la conducta del niño: Que el joven realice de forma voluntaria sus deberes de EE.SS.
6. Buscar las recompensas más idóneas para reforzar la nueva conducta: Darle atención, escucharle, animarle, apoyarle.
7. Los padres ha de marcarse un objetivo y una línea de actuación clara para modificar la conducta del joven en el sentido elegido: No insistir que realice los deberes, cuando esté realizando la tarea darle todas las facilidades hasta que termine las mismas.

CONDUCTA: Se enfurece cuando se le dice realice los deberes.									
DÍAS	MOMENTO DEL DÍA	FRECUENCIA Número de veces	DURACIÓN Tiempo en minutos o segundos por ocasión				I INTENSIDAD		
LUNES	Las noches	IIII	30"	10"	5"	"	10	5	1
							x		
MARTES	Las tardes	II	2'	15"				x	
MIERCOLES	Las tardes	I	2'						x
JUEVES	Las noches	IIII	30"	10"	5"	5"	x		
VIERNES	Las tardes	II	2'	15"				X	

SABADO	Las Mañanas	II	2'	15"				X	
DOMINGO	Noches	III	30"	10"	5"	5"	x		

CONDUCTA: Se enfurece cuando se dice que haga los deberes.

GRÁFICO

DÍAS	FRECUENCIA
LUNES	IIII
MARTES	II
MIERCOLES	I
JUEVES	IIII
VIERNES	II
SABADO	II
DOMINGO	IIII

Tiempo de observación, (días de la semana)

UTILIZACIÓN DE LAS CONSECUENCIAS PARA CAMBIAR.

- Ignorar la conducta del joven de modo que no se refuerce.
- Si la consecuencia es positiva para el niño en cuanto a la conducta, debe dejar de serlo
- La conducta positiva debe ser premiada en el momento del acto.

ANÁLISIS FUNCIONAL DE LA CONDUCTA.

Para determinar debemos hacer preguntas tales como:

- ¿qué es lo que pone en movimiento la conducta problema del joven?- El maestro no le exige que cumpla a cabalidad, con su tarea.
- ¿Qué estímulos provoca esta reacción?.- La insistencia de sus padres
- ¿Qué es lo que la mantiene?.- El padre no le permite concluir con la tarea,
- ¿Cuáles son las consecuencias negativas?.- Que el joven no termine la tarea de forma adecuada

Anexo 3 Fotos

Fotografías de la institución educativa y vivencias pedagógicas y curriculares



Fachada y entrada principal



Momento cívico y saludo a la Patria.



Acompañamiento al trabajo cooperativo



Acompañamiento en la resolución de problemas