



## UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

### CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

### MAESTRIA EN PEDAGOGÍA

Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez" del caserío Caspicorral, parroquia Quingeo, cantón Cuenca, provincia del Azuay durante el año lectivo 2011-2012

Tesis de grado

**AUTOR:** Balarezo Ávila Fausto Vinicio Lcdo.

**DIRECTORA:** Andrade Vargas, Lucy Deyanira, Mgs

Centro Universitario Cuenca

Año 2012

## CERTIFICACIÓN

Loja, septiembre del 2012

**Lucy Andrade Vargas, Mgs.**

**DIRECTORA DE TESIS**

CERTIFICA:

Haber revisado la Tesis de Grado de Magister en Pedagogía “**Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Amadeo Maldonado Vásquez de la ciudad de Cuenca, cantón Cuenca provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011\_ 2012**”, presentada por Fausto Vinicio Balarezo Ávila, el mismo que ajusta a las normas establecidas por la Escuela de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja. Por tanto, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

.....

Mgs. Lucy Andrade Vargas

DIRECTORA DE TESIS

## **CESIÓN DE DERECHOS**

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

**Loja, septiembre del 2012**

**Fausto Vinicio Balarezo Ávila**

## **AUTORÍA**

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

f.....

**Fausto Vinicio Balarezo Ávila**

**CI. 0102956430**

## DEDICATORIA

EL presente trabajo de Investigación lo dedico con todo cariño y afecto a la memoria de mi querida y nunca olvidada madrecita **María Julia Isabel Ávila Hernández** símbolo de inspiración, respeto ejemplo y responsabilidad de la misma manera a mi hermana colega y sobre todo amiga Isabelita por su verdadero apoyo incondicional y de manera especial a mi hijos Michel Vinicio, Andrea Michelle y Sebastián y a todos quienes me supieron brindar el tiempo necesario para emprender mis objetivos, mis metas y proyectos en la ejecución del mismo.

**Mil gracias a todos**

**Fausto Vinicio Balarezo Ávila**

## AGRADECIMIENTO

Al culminar mi carrera deseo expresar mis más sinceros agradecimientos a todos los docentes de Universidad Técnica Particular de Loja, que con nobleza, ética y entusiasmo nos dedicaron todo sus conocimientos y sobre todo a mi Directora de Tesis a la **Master Lucy Andrade** por haber confiado en nuestra capacidad y puesto a disposición toda su valiosa experiencia y conocimientos.

De igual manera mi imperecedera gratitud a todos quienes conforman la Institución Educativa “Amadeo Maldonado Vásquez”, por haberme proporcionado su valiosa colaboración en la información de datos y, así permitirme concretar mi anhelo de formarme integralmente para poder brindar un aprendizaje significativo funcional y autónomo.

**Fausto Vinicio Balarezo Ávila**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
CESIÓN DE DERECHO.....	iii
AUTORÍA.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vii
<b>1. RESUMEN.....</b>	<b>1</b>
<b>2. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>2</b>
<b>3. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>5</b>
<b>3.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS</b>	
3.1.1 Marco constitucional, legal según la constitución y la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural).....	5
3.1.1.1 Marco Constitucional.....	5
3.1.1.2 Marco Legal.....	6
3.2.1 Conceptualización Básica.....	7
3.2.1 ¿Qué es evaluar? .....	7
3.2.2 Objetivos de la evaluación.....	11
3.2.3 Evaluación educativa.....	13
3.2.4 Calidad educativa.....	14
3.2.5 El Plan Decenal de Educación.....	15
3.2.6 Calidad Educativa y Educación para todos.....	15
3.2.7 Estándares de calidad.....	18
3.2.1.8 ¿Qué es una institución educativa y quiénes la forman? .....	21
<b>3.2 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS</b>	
3.2.1 Objetivo de la evaluación .....	22
3.2.2 Principios de la evaluación.....	22
3. 2.3 Tipos de evaluación	
3.2.3.1 Por los protagonistas.....	25

3.2.3.1.1 Autoevaluación.....	25
3.2.3.1.2 Coevaluación.....	26
3.2.3.1.3 Heteroevaluación.....	27
3.2.3.2 Por su utilidad.....	28
3.2.3.2.1 Evaluación diagnóstica.....	28
3.2.3.2.2 Evaluación formativa.....	29
3.2.3.2.3 Evaluación sumativa.....	30
3.2.3.2.4. Evaluación Interna y Externa.....	31
3.2.4 ¿Cuáles son los criterios de evaluación? .....	33
3.2.4.1 Eficiencia.....	33
3.2.4.2 Eficacia.....	34
3.2.4.3 Efectividad.....	35
3.2.5. Estándares de calidad educativa.....	35
3.2.5.1 Tipo de estándares educativos (importancia y utilidad).....	36
3.2.5.2 Calidad en las instituciones educativas.....	37
<b>3.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES</b>	
3.3.1 Evaluación del desempeño profesional docente.....	44
3.3.3 Estándares de desempeño docente .....	46
3.3.3.1. Dimensiones.....	46
3.3.4 Perfil del docente.....	47
3.3.5 Elementos de un perfil.....	48
3.3.6 Nuevas competencias profesionales.....	49
3.3.7 Perfil del profesor de Educación Básica.....	51
3.3.8 Bases del nuevo perfil docente.....	53
<b>3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS</b>	
3.4.1 Evaluación del desempeño directivo .....	54
3.4.2 Evaluación de directivos.....	55
3.4.3. Estándares de desempeño directivo.....	58
3.4.4 Dimensiones.....	58
3.4.5 Perfil del director.....	59

**4. METODOLOGÍA**

4.1 Participantes.....	63
4.2 Muestra de investigación.....	63
4.3Técnicas e instrumentos de investigación.....	65
4.4 Comprobación de los supuestos .....	67

**5. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

5.1. Resultados Tablas del 1 - 42.....	69-129
5.2. Análisis, interpretación y discusión de los resultados.....	130
5.2.1 Evaluación del desempeño profesional del docente.....	130
5.2.2 Evaluación del desempeño profesional del directivo.....	136

**6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Conclusiones.....	139
Recomendaciones.....	141

**PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO .....** 143**7. BIBLIOGRAFÍA.....** 153**8. ANEXOS.....** 155

## 1. RESUMEN

El presente proyecto de investigación denominado “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Amadeo Maldonado Vásquez”, del caserío Caspicorral, parroquia Quingeo, cantón Cuenca, provincia del Azuay durante el año lectivo 2011- 2012, cuyo objetivo es desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docentes y directivos en las instituciones de Educación General Básica y Bachillerato del Ecuador.

La muestra del estudio se aplicó docentes, director, estudiantes, padres de familia, supervisor, miembros del comité central de padres de familia y a los estudiantes del consejo estudiantil.

La metodología empleada fue sobre todo la observación directa, investigación de campo y se aplicaron encuestas entrevistas a todos los integrantes de esta institución educativa. Se pudo detectar que el presente trabajo fue de interés, actualidad y de gran relevancia por todos los actores mediante su debida colaboración, permitiéndonos de esta manera tener una gran experiencia, para poder apreciar su verdadero desempeño docente como directivo.

A continuación les invitamos a familiarizarse con el presente trabajo investigativo, para conocer la actual problemática con su respectiva propuesta de mejoramiento educativo.

## 2. INTRODUCCIÓN

El proyecto de investigación titulado: “La evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato del Ecuador durante el año lectivo 2011-2012”.

Es un estudio de gran relevancia a nivel del país, puesto que evidencia el desempeño profesional tanto de docentes como de los directivos de las diferentes instituciones educativas a nivel del país.

En el Ecuador, en el Plan Decenal de Educación, período 2006-2015, en la política 6, se hace alusión a la obligatoriedad del mejoramiento de la calidad de la educación y de la implementación de un sistema de evaluación que tienda hacia una educación de calidad, calidez, equitativa y democrática. Sin embargo, en las instituciones de educación básica y de bachillerato aún no se realiza en forma óptima la evaluación de la gestión institucional, especialmente en cuanto se refiere al desempeño profesional docente y directivo.

Surge de la observación del comportamiento cotidiano de cada uno de los miembros que forman parte de esta institución educativa “Amadeo Maldonado Vásquez” perteneciente a la comunidad de Caspicorral, parroquia Quingeo, cantón Cuenca. Se ha propuesto llevar a cabo el presente trabajo de investigación y además ejecutar acciones de solución al problema planteado anteriormente, debido a que el investigador actualmente labora en esta institución educativa por más de once años consecutivos, tiempo estimado para conocer las verdaderas causas sobre algunos aspectos que conllevan a un deficiente desempeño profesional en docentes y directivos.

Recordemos que como antecedentes la evaluación a los docentes y directivos sobre su desempeño profesional ya entró en proceso de investigación y según los resultados se han observado algunos vacíos en lo referente a los logros de aprendizaje de los estudiantes y la inadecuada aplicación de estrategias metodológicas, en la que el Ministerio de Educación implantó algunos cambios rotundos como son: constantes cursos de capacitación a los docentes y algunos cambios en lo referente a lo administrativo, tal es el caso de las ternas de la dirección dentro de una institución

educativa y también la llamada conformación de los distritos o circuitos en donde desaparece la supervisión y comienzan a regir los asesores, auditores y veedores.

Mediante esta investigación estaremos contribuyendo con el personal docente y directivo de esta institución educativa detectando algunas falencias que se vienen presentando, como a su vez apreciaremos algunas fortalezas que se presentaren por parte de cada uno de los miembros evaluados, aspectos de vital importancia que nos servirán para plantear algunas alternativas de solución que irán en beneficio de toda la trilogía educativa de manera especial a los estudiantes para de esta forma puedan beneficiarse de una educación de calidad, política de estado que actualmente está en vigencia.

El presente trabajo fue factible llevarlo a cabo, gracias a la colaboración de este centro educativo, pero de manera especial el del señor director, personal docente, estudiantes y padres de familia, por su debida autorización para ingresar al centro educativo y poder llevar a cabo diferentes sesiones de trabajo y realizar una adecuada organización, fue posible aplicar diferentes encuestas y entrevistas a cada uno de los integrantes, además reconocemos la gran contribución de la Universidad Técnica Particular de Loja por facilitarnos algunos recursos como información, guías, instructivos, cronograma y modelos de cuestionarios para la aplicación de las diferentes encuestas, materiales que nos ayudaron para recolectar información de manera puntual y eficaz sobre todo optimizando el tiempo.

Además les hacemos conocer que para ejecutar el presente proyecto educativo, si existen las respectivas condiciones de índole financiera, humana y material, también porque se cuenta con el apoyo humano calificado del establecimiento educativo como es el del señor director como de cada uno de los compañeros profesores, estudiantes, padres de familia y el de la comunidad de Caspicorral, para de esta manera poder realizar charlas, seminarios, talleres, cursos de capacitación. En donde además de ser concienciados puedan establecer su respectiva valoración frente a esta nueva estrategia que permita lograr e implantar una educación de calidad, calidez pero sobre todo con verdadera eficacia y eficiencia.

Para el presente estudio se proponen los siguientes objetivos:

- Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales y directivos en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.
- Evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.
- Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato.

Según los supuestos planteados en este trabajo de investigación, podemos manifestar que existen características opuestas, ya que según las diferentes encuestas aplicadas a cada uno de los integrantes, los resultados conllevan a que existe un eficiente desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez" del caserío Caspicorral, parroquia Quingeo, cantón Cuenca.

### **3. MARCO TEÓRICO**

#### **3.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

##### **3.1.1 Marco constitucional, legal según la constitución y la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural)**

###### **3.1.1.1 Marco Constitucional**

Que, el Artículo 26 de la Constitución de la República reconoce a la educación como un derecho que las personas lo ejercen a largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo, (Ministerio de Educación, 2011)

Que, el Artículo 27 de la Constitución de la República establece que la educación debe estar centrada en el ser humano y garantizada su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia, será participativa, obligatoria intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez, impulsará la equidad de género, la justicia, solidaridad y la paz, estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabaja. (Ministerio de Educación, 2011)

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional

Que, el Artículo 28 de la Constitución de la República establece que la educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalencia. (Ministerio de Educación, 2011, págs. 3,4)

Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones.

El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada.

La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.

### **3.1.1.2 Marco Legal**

**Art. 1.- Ámbito.-** La presente ley garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad, así como las relaciones entre sus actores.(Ministerio de Educación, 2011)

Desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación.

Se exceptúa del ámbito de esta ley a la educación superior, que se rige por su propia normativa y con la cual se articula de conformidad con la Constitución de la República, la ley y los actos de la autoridad competente.(Ministerio de Educación, 2011, págs. 8,9)

**Art. 2.- Principios.-** "La actividad educativa se desarrolla atendiendo a los siguientes principios generales, que son los fundamentos filosóficos, conceptuales y constitucionales que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo(Ministerio de Educación, 2011, págs. 8,9)

- a. **Universalidad.-** La educación es un derecho humano fundamental y es deber ineludible e inexcusable del Estado garantizar el acceso, permanencia y calidad de la educación para toda la población sin ningún tipo de discriminación. Está articulada a los instrumentos internacionales de derechos humanos.

r. **Evaluación.**- Se establece la evaluación integral como un proceso permanente y participativo del Sistema Educativo Nacional.

w.- **Calidad y Calidez.**- Garantiza el derecho de las personas a una educación de calidad y calidez, pertinente, adecuada, contextualizada, actualizada y articulada en todo el proceso educativo, en sus sistemas, niveles, subniveles o modalidades, y que incluya evaluaciones permanentes. Así mismo, garantiza la concepción del educando como el centro del proceso educativo, con una flexibilidad y propiedad de contenidos, procesos y metodologías que se adapte a sus necesidades y realidades fundamentales. Promueve condiciones adecuadas de respeto, tolerancia y afecto, que generen un clima escolar propicio en el proceso de aprendizajes.

#### **Art. 126**

**De las evaluaciones.**-Los y las docentes que presten sus servicios en instituciones privadas deben someterse a las evaluaciones que para el efecto establezca el Instituto Nacional de Evaluación Educativa. No se requerirá de evaluación para el caso de docentes que impartan materias tales como religión catecismo y las relacionadas con manualidades en instituciones educativas confesionales, si sus ingresos son pagados con fondos privados.

#### **Art. 128**

**Del desarrollo profesional.**- El desarrollo profesional de los y las docentes del sistema educativo particular conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades, competencias y capacidades que les permitirán ofrecer un mejor servicio educativo. Los y las docentes de las instituciones educativas particulares podrán participar en los procesos de formación continua ofrecidos por la Autoridad Educativa Nacional.

### **3.2.1 Conceptualización Básica**

#### **3.2.1.1 ¿Qué es evaluar?**

“Evaluar es asignar un valor a algo, juzgar. En educación, normalmente quiere decir juzgar a un estudiante, profesor o programa educativo. Evaluación es el proceso final

de obtención de información y de uso para formular juicios que a su vez se utilizarán para tomar decisiones”.(Tenbrink, 1981, pág. 17)

Según el autor nos manifiesta claramente que una evaluación es la asignación de algo para luego poder hacer su respectivo juzgamiento, además nos hacen conocer que es una recopilación de información, para poder emitir juicios de valor que nos serán de gran ayuda y poder tomar decisiones con algunas alternativas de solución.

La evaluación requiere un diseño formal y unos procedimientos para recopilar y analizar los datos de forma sistemática, así determinar la validez de una práctica educativa específica o prevista. Decir que una práctica o programa tiene méritos implica examinar el programa y juzgar su valor respecto a un conjunto de criterios que se aplican de manera relativa o absoluta.

Para este autor la evaluación debe poseer un diseño formal y seguir un proceso que nos encamine a una adecuada recopilación de los datos ya que de ello dependerá un verdadero análisis sobre los resultados.

“Una evaluación es un juicio hecho sobre un dato o conjunto de datos con referencias a determinados valores de referencia, por lo que la evaluación si se quiere considerar como un elemento útil para la política y la administración de la educación, no puede apoyarse en prejuicios o posiciones ideológicas. Si la evaluación implica juicio, éste debe resultar de observaciones concretas basadas en normas y valores lo más objetivos posibles.”(Tiana, 1996, pág. 34)

La educación es un instrumento del Estado para formar a las nuevas generaciones con una concepción política, acorde a los intereses del mismo (función político – ideológico de la Educación) y ¿cómo es posible que esta evaluación no se apoye desde posiciones ideológicas?

Entonces se puede preguntar ¿a quiénes y para quiénes se está educando?

De la bibliografía consultada por el autor acerca de este concepto se puede afirmar que la mayoría de los autores plantean como elementos indispensables en el proceso de avaluar, y con los que el autor se identifica por construir estos elementos un sistema

bien articulado que no puede existir uno sin el otro, y porque lleva implícito el desarrollo dialéctico sobre la realidad objetiva que se evalúa.

“En general, las palabras evaluación, evaluar y valorar tienen una misma raíz etimológica: valor. Este concepto se refiere al grado de utilidad, o potencial de las cosas, para satisfacer una necesidad o proporcionar bienestar o deleite.”(Valenzuela, 2009, pág. 15)

Este autor nos manifiesta claramente que la palabra evaluar se relaciona con valor que quiere decir utilidad o potencialidad de las cosas para satisfacer una necesidad que demanda un protagonista o una institución educativa, con la finalidad de buscar una solución para el bienestar colectivo.

El centro educativo es un lugar donde se construyen y adquieren conocimientos y técnicas que nos permiten ampliar nuestro pensamiento y nuestras acciones y, en este sentido, cumple una función de enseñanza – aprendizaje, una función académica. De forma inherente a dicha función, la escuela cumple además una función de socialización: la escuela es un lugar privilegiado para los procesos de socialización, si bien esto también ocurre a través múltiples redes de interacción que puedan tener los estudiantes en su círculo familiar, barrio, iglesia u otros espacios.

La escuela ofrece modelos de normas sociales y de normas de actuar que provienen no tanto de las normas explícitas como de las interacciones entre maestro/as y estudiantes y entre pares. Esto quiere decir que más que el reglamento de la escuela o las Normas de Convivencia escritas o expuestas en carteleras o archivadas entre los documentos importantes, lo que determina cómo actúan los estudiantes proviene del modelo que los maestros y sobre todo los directores ofrecen a sus estudiantes.

Los maestros alientan y favorecen un clima cooperativo e interacciones de calidez y cercanía, constituyéndose en apoyo para los estudiantes dentro del contexto escolar logran mejores niveles de autoestima, rendimiento académico y sentido de pertenencia a la escuela y colegio en sus estudiantes, lo que favorece la permanencia de los

estudiantes en el centro educativo, que es indicativo de que la educación es verdaderamente para todos.

Es importante y necesario dar especial atención al área del desarrollo social de los estudiantes a través de:

- Permitirles experiencias y el desarrollo de destrezas para crear y mantener relaciones interpersonales satisfactorias.
- Favorecer el manejo de conflictos desde una posición a favor de la paz.
- Propiciar encuentros e intercambios sociales favorecedores de desarrollo personal y social

Al interior de las escuelas surgen diariamente interacciones positivas y negativas entre los estudiantes y en la interacción maestro/ a- estudiante a las que generalmente no ponemos atención, sin embargo son estas interacciones las bases para la educación social. Los maestros deberíamos de estar conscientes de ellas, y trabajar con ellos de forma intencional, de manera que no caigamos en las contradicciones entre el discurso escolar de los valores, y las prácticas que la desdican. Recordemos que los docentes somos modelos frente a nuestros estudiantes y que ellos y ellas, más que recordar las "lecciones" que les damos, o los discursos que ofrecemos los días cívicos, recordarán nuestras acciones y nuestras palabras espontáneas en clases o fuera de ellas.

"Una evaluación es un juicio hecho sobre un dato o conjunto de datos con referencias a determinados valores de referencia, por lo que la evaluación, si se quiere considerar como un elemento útil para la política y la administración de la educación, no puede apoyarse en prejuicios o posiciones ideológicas. Si la evaluación implica juicio, éste debe resultar de observaciones concretas basadas en normas y valores lo más objetivos posibles"(Tiana, 1996, pág. 45)

La Educación es un instrumento del Estado para formar a las nuevas generaciones con una concepción política, acorde a los intereses del mismo (función político-ideológica de la Educación) y ¿cómo es posible que esta evaluación no se apoye desde posiciones

ideológicas? Entonces se puede preguntar ¿a quiénes y para quiénes se está educando?

De la bibliografía consultada por el autor acerca de este concepto se puede afirmar que la mayoría de los autores plantean como elementos indispensables en el proceso de evaluar, y con los que el autor se identifica por constituir estos elementos un sistema bien articulado, que no puede existir uno sin el otro, y porque lleva implícito el desarrollo dialéctico sobre la realidad objetiva que se evalúa.

Estos elementos indispensables son:

- Se emite un juicio de valor.
- Es un sistema de recogida, procesamiento y toma de decisiones, con el objetivo de transformar.
- Se compara con un patrón, acorde a los paradigmas políticos y sociales de un país, región, en un momento históricamente determinado.
- La información debe ser objetiva para que ésta sea válida y fiable.

Por todo ello el autor considera que la definición de (Scriven, 1967) es la que más se ajusta a todas las características anteriores, y será el concepto que el mismo asumirá entre los presupuestos teóricos de la propuesta:

"La evaluación consiste en un proceso sistemático de recogida de datos, incorporado al sistema general de actuación educativa, que permite obtener información válida y fiable para formar juicios de valor acerca de una situación. Estos juicios, a su vez, se utilizarán en la toma de decisiones con objeto de mejorar la actividad educativa valorada"

### **3.2.1.2 Objetivos de la evaluación**

"Si algo hay esencial en educación, son los objetivos a alcanzar. En cualquier actividad o aprendizaje nos proponemos lograr unos objetivos, es decir, actuamos pensando en un fin más o menos inmediato, de nuestra actuación. En el caso concreto del juego y de algunas formas de trabajo, el fin se halla en la misma actuación". (Rodríguez, 1999, pág. 39).

Según este autor nos manifiesta que toda evaluación dentro de la educación debe tener objetivos por alcanzar, es decir tener una visión de actuar inmediatamente para de esta forma dar solución a los problemas que se han detectado y así mejorar la calidad de la educación en nuestro medio siempre que vaya en beneficio de los educandos quienes son el futuro de la nación.

En general el docente es la persona indicada para poder inspirarse en esos objetivos generales, mediante la manera como se presenten, con la libertad también de determinar los objetivos específicos en los que se desglosan los primeros. De manera que, el punto de inicio para construir todo el sistema educativo ha de ser la determinación de los objetivos a alcanzar y evaluar. (Rodríguez, 1999)

“El Sistema de Seguimiento y Evaluación es una estrategia de la Gerencia Social que permite conocer la marcha del Proyecto Social, valorar el cumplimiento de los objetivos propuestos, proporcionar la información suficiente y oportuna para la toma de las decisiones, mejorando la marcha del Proyecto y sistematizado las experiencias propias del mismo”(Quintero, 1996, pág. 23)

Muy de acuerdo con este pensador en lo referente que El Sistema de Seguimiento de Evaluación se le conoce como una estrategia a seguir ya que de esta forma secuencial y procesal, para de esta manera poder comprobar si los objetivos planteados se están dando cumplimiento en forma oportuna y así plantear las correctas alternativas de solución.(Quintero, 1996).

Se comprende por Objetivos, el enunciado claro y preciso de los propósitos, fines y logros a los cuales se anhela alcanzar, transformados en elementos de entrada y partida, para el sistema de seguimiento y evaluación como para la construcción de los indicadores(Quintero, 1996)

“Ya se ha mostrado que la actividad final en la evaluación es el proceso de tomar decisiones, su objetivo último, su razón de ser, es hacerles posibles”. (Tenbrink, 1981, pág. 19)

Para este autor la actividad final dentro de una evaluación es la toma de decisiones, ya que el último objetivo es el de hacerlo realidad sobre un determinado propósito por

alcanzar, mediante las decisiones que requieren de acción en el que se comprometen en algo en forma responsable y precisa.

### **3.2.1.3 Evaluación educativa**

“Toda institución educativa se plantea como una de sus tareas prioritarias, la realización de acciones que le lleven a conocer el resultado de su esfuerzo, y con ello establecer el grado de acercamiento entre lo planificado y lo realizado. A esta acción verificadora se le llama generalmente evaluación”.(Rodríguez, 1999, pág. 11)

Como podemos darnos cuenta con mayor facilidad toda institución educativa aplica una evaluación educativa, para conocer el resultado sobre las actividades planificadas y ejecutadas y de esta manera en corto plazo poder dar unas debidas correcciones que conlleven a un cambio sobre lo que está fallando.

Si analizamos a la evaluación educativa con verdadero detenimiento nos vamos a dar en cuenta a que se llama comúnmente, ya que para la mayoría de los casos, esta se refiere indistintamente a acreditación, nota, medición, comprobación de resultados, etc. Mediante esta confusión no podremos realizar correctamente una de las tareas más trascendentales de la política educativa.(Rodríguez, 1999)

“La medición se refiere solamente a la descripción cuantitativa del comportamiento del alumno. No implica juicio alguno sobre el valor del comportamiento que se ha medido. Una prueba o test no puede determinar quién es aprobado, suspendido o aplazado. Es simplemente un instrumento de evaluación”.(Clarence, 1971, págs. 9,10)

Según Clarence la persona que prepara o emplea una prueba es quien debe tomar en cuenta la altura del puntaje, representando la demarcación satisfactoria entre los aprobados y los reprobados, con estos aspectos se constituye la evaluación.

“Mientras la evaluación constituye un proceso amplio, complejo y profundo, que abarca todo el acontecer de un grupo: sus problemas, miedos, evasiones, ansiedades, satisfacciones, etc., que le hacen ser una realidad distinta a las demás, la acreditación se refiere a aspectos más concretos relacionados con ciertos aprendizajes importantes planteados en los planes y programas de estudio”.(Moran, 1986, págs. 110,124,126)

Recordemos que una evaluación amplia compleja y profunda requiere de mayor análisis sobre un determinado grupo ya que serán de gran ayuda para proponer adecuadas y acertadas alternativas de solución y por ende algunas modificaciones al plan, programa o currículo.

#### **3.2.1.4 Calidad educativa**

Se refiere a los aspectos positivamente valorados por la sociedad respecto del proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura. Se considera generalmente cinco dimensiones de la calidad

- Filosofía (relevancia)
- Pedagogía (eficacia)
- Cultura (pertinencia)
- Sociedad (equidad)
- Economía (eficacia)

Explica que la educación de la calidad cuando está dirigida a satisfacer las aspiraciones del conjunto de los sectores integrantes de la sociedad a la cual está dirigida, si, al hacerlo, se alcanza efectivamente las metas que en cada caso se persiguen, si es generada mediante procesos culturalmente, pertinentes aprovechando óptimamente los recursos necesarios, para impartirlas y asegurando que las oportunidades de recibirla. (Barriga, 2000)

“La calidad en la educación asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta.” (Cassanova, 1998, pág. 48)

Además señala que un sistema educativo de calidad se caracteriza por:

- ✓ Ser accesible a todos los ciudadanos.
- ✓ Facilitar los recursos personales, organizativos y materiales, ajustados a las necesidades de cada alumno para que todos puedan tener las oportunidades que promoverán lo más posible su progreso académico y personal.

- ✓ Promover cambio e innovación en la institución escolar y en las aulas (lo que se conseguirá, entre otros medios, posibilitando la reflexión compartida sobre la propia práctica docente y el trabajo colaborativo del profesorado).
- ✓ Promover la participación activa del alumnado, tanto en el aprendizaje como en la vida de la institución, en un marco de valores donde todos se sientan respetados y valorados como personas.
- ✓ Lograr la participación de las familias e insertarse en la comunidad.
- ✓ Estimular y facilitar el desarrollo y el bienestar del profesorado y de los demás profesionales del centro.

### **3.2.1.5 El Plan Decenal de Educación**

En noviembre del 2006, se aprobó en consulta popular el Plan Decenal de Educación 2006-2015, el cual incluye, como una de sus políticas, el mejoramiento de la calidad de la educación. En cumplimiento de esta política se han diseñado diversas estrategias dirigidas al mejoramiento de la calidad de la educativa, una de las cuales es la actualización y fortalecimiento de los currículos de la Educación General Básica y del Bachillerato y la construcción del currículo de Educación Inicial. Como complemento de esta estrategia, para facilitar la implementación del currículo, se han elaborado nuevos textos escolares y guías para docentes (Ministerio de Educación, 2010)

### **3.2.1.6 Calidad educativa y educación para todos**

En la actualidad hablamos de la inclusión educativa para referirnos al derecho que tienen los niños, niñas y adolescentes a acceder a una educación de calidad, en igualdad de oportunidades. Los ámbitos de la inclusión abarcan la educación, recreación, la vida laboral, el uso del tiempo libre, la cultura, la vida política, etc. Para los maestros maestras lo importante es el ámbito de la educación y el de la recreación, sin dejar de tener presentes los otros ámbitos que de alguna manera están presentes en su quehacer educativo cotidiano.

Consideramos que el Código de la Niñez y Adolescencia (2003) recoge el espíritu de los principios y planteamientos realizados en las Convenciones de la UNESCO, por lo cual presentamos a continuación el Artículo 37 sobre el Derecho a la Educación.

Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a una educación de calidad. Este derecho demanda de un sistema educativo que:

1. Garantice el acceso y permanencia de todo niño y niña a la educación básica, así como del adolescente hasta el bachillerato o su equivalente;
2. Respete las culturas y especificadas de cada región y lugar;
3. Contemple propuestas educacionales flexibles y alternativas para atender las necesidades de todos los niños , niñas y adolescentes, con prioridad de quienes tienen discapacidad, trabajan o viven una situación que requiera mayores oportunidades para aprender,
4. Garantice que los niños y niñas y adolescentes cuenten con docentes, materiales didácticos, laboratorios, locales, instalaciones y recursos adecuados y gocen de un ambiente favorable para el aprendizaje. Este derecho incluye el acceso efectivo a la educación inicial de cero a cinco años, y por la tanto se desarrollarán programas y proyectos flexibles y abiertos, adecuados a las necesidades culturales de los educandos; y,
5. Que respete las convicciones éticas, morales y religiosas de los padres y de los mismos niños, niñas y adolescentes.

Una educación no puede ser de calidad si no logra que todos los alumnos, y no sólo parte de ellos, adquieran las competencias necesarias para insertarse activamente en la sociedad y desarrollar su proyecto de vida en relación con los otros. Es decir no puede haber calidad sin equidad, aunque no faltan aquellos que piensan que una educación inclusiva no es compatible con el logro de buenos resultados por parte todos los alumnos.

La UNESCO en el informe de monitoreo de Educación para todos del año del 2005, establece tres elementos para definir una educación de calidad: el respeto de los derechos de las personas; la equidad en el acceso, procesos y resultados; y la

pertinencia de la educación. Dado que los dos primeros aspectos ya han sido desarrollados anteriormente vamos a detenernos en la pertinencia.

Esta hace referencia a una educación que promueve aprendizajes que son significativos para todos y no sólo para aquellos que pertenecen a las clases sociales y culturales dominantes, o, para quienes tienen un determinado nivel de competencia (el supuesto alumno medio). Una educación pertinente es aquella que tiene el alumno como centro, adecuando la enseñanza a sus características y necesidades, partiendo de lo que “es” “sabe” y “siente”, lo cual está mediatizado por su contexto.

Sociocultural, y promoviendo el desarrollo de sus distintas capacidades; potencialidades e intereses. “Si los alumnos no perciben la pertinencia del contenido en relación consigo mismos y con su contexto, se desmotivarán y el aprendizaje se sentirá en la práctica”.

Lo anteriormente expresado nos remite a la idea de que una educación es de calidad si da respuesta a la diversidad del alumnado, es decir si se ajustan la enseñanza y las ayudas pedagógicas a la situación y características de cada uno, y si se les proporcionan los recursos necesarios para progresar en su aprendizaje. Muchos alumnos experimentan dificultades de aprendizaje y de participación en las escuelas, como consecuencia de la rigidez y homogeneidad de la respuesta educativa.

Esta uniformidad explica en gran medida los altos índices de repetición y deserción, que afectan mayormente a las poblaciones cuyo capital cultural es diferente al predominante en las escuelas.

La ampliación de la educación obligatoria en un buen número de países de América Latina y el gran aumento logrado en la cobertura han tenido como consecuencia que una mayor diversidad de alumnos acceda a la educación, especialmente en la enseñanza secundaria. Sin embargo, a pesar de la evidente diversidad presente en las escuelas y en las aulas, la mayoría de los sistemas educativos se caracterizan por proporcionar respuestas homogéneas a necesidades, situaciones y contextos muy distintos.

La educación inclusiva implica una transformación radical en los paradigmas educativos vigentes pasando desde un enfoque basado en la homogeneidad a una visión de la educación común basada en heterogeneidad.

Las diferencias son una condición intrínseca a la naturaleza humana, como especies todas tenemos ciertas características que nos asemejan y otras que nos diferencian, de tal forma que no hay personas idénticas, sin embargo, existe una tendencia a considerar la diferencia como aquello que se distancia o desvía de la “mayoría”, de lo “normal” o “frecuente”, es decir, desde criterios normativos. La valoración negativa de las diferencias y los prejuicios conllevan a la exclusión y la discriminación.

La educación inclusiva y la atención a la diversidad demandan una mayor competencia profesional de los docentes, un trabajo en equipo, y proyectos educativos más amplios y flexibles que se puedan adaptar a las distintas necesidades del alumnado. Requiere una mayor diversificación de la oferta educativa que asegure que todos logren las competencias básicas, establecidas en el currículum escolar, a través de distintas alternativas, equivalentes en calidad, en cuanto a las situaciones de aprendizaje, horarios, materiales y estrategias de enseñanza, por citar algunos aspectos.

Exige también el desarrollo de un currículum que sea pertinente para todos los niños y niñas, y un clima escolar en el que se acoja y valore a todos por igual, brindando más apoyo a quién más lo necesite.

En definitiva, el desafío de la inclusión es avanzar hacia una educación para todos y para cada uno.

### **3.2.1.7 Estándares de calidad**

La sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015 se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas del sistema educativo.

Como estrategia para mejorar la calidad de la educación de la educación, el Ministerio de Educación propone estándares de calidad educativa que ayudarán a orientar, apoyar

y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo.

### **¿Qué son los estándares de calidad educativa?**

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

Cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a lo que estos deberían saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje.

Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación (docentes y directivos), son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

Se definen también como el grado de cumplimiento exigible a un criterio de calidad. Dicho en otros términos, define el rango en el que resulta aceptable el nivel de calidad que se alcanza en un determinado proceso.

Los estándares de calidad determinada el nivel mínimo y máximo aceptable para un indicador. Si el valor del indicador se encuentra dentro del rango significa que estamos cumpliendo con el criterio de calidad que habíamos definido y que las cosas transcurren conforme a lo previsto.

Estamos cumpliendo con nuestro objetivo de calidad. Si por el contrario, estamos por debajo del rango significa que no cumplimos nuestro compromiso de calidad y deberemos actuar en consecuencia (o bien la apuesta fue demasiado optimista para los medios disponibles).

Por el contrario, si estamos por encima, o bien tendremos que redefinir el criterio o, desde luego, estamos gastando (en términos de esfuerzo) más de lo que pensábamos que era necesario (o fuimos pesimistas para fijar el rango o pecamos de inexpertos).

El estándar, por consiguiente, determina el mínimo nivel que comprometería la calidad de ese proceso. Por debajo del estándar la práctica (producto o servicio) no reúne calidad suficiente.

Una observación que no debe olvidarse es que los estándares no deben ser nunca del 100% en razón de que siempre sucederán imprevistos que impedirán tal cumplimiento. Además cualquier auditor de calidad sospechará de que un estándar se logre al 100% una y otra vez, o que se supere año tras año. Esto normalmente solo indica que no estaban adecuadamente definidos.

Finalmente, cuando los estándares se aplican a las escuelas se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que construyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizajes deseados.

### **¿Para qué sirven?**

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo.

#### **A los docentes y autoridades de las instituciones educativas:**

- Precisan aspectos prioritarios para organizar su trabajo cotidiano, pues clarifican lo que se espera que aprendan los estudiantes.
- Ofrecen a los docentes y autoridades una expectativa compartida para observar si el estudiantado está logrando los aprendizajes esperados y la implementación de rectificaciones necesarias.
- Ofrecen un referente concreto de logros de aprendizajes, pues influyen ejemplos de tareas realizadas por estudiantes ecuatorianos.

#### **A los estudiantes:**

- ✓ Los ayudan a saber si están logrando las metas propuestas.
- ✓ Los ayudan a identificar cuáles son sus fortalezas y debilidades, apoyando su capacidad de autoevaluación y la valoración crítica de sí mismo.
- ✓ Permite que todo el estudiantado comparta metas comunes, y promueve, de esta manera, los mismos aprendizajes en cualquier lugar del territorio nacional.

## **A los padres y madres de familia**

- Sirve para orientar el diálogo entre escuela- familia, y para clarificar lo que se busca y lo que debe aprender los estudiantes en su experiencia educativa.
- Las familias podrán valorar de manera justa los resultados individuales y grupales, y podrán contribuir de esta forma a ser realidad su derecho a una educación de calidad.

### **A las autoridades educativas y la toma de decisiones:**

- Ofrecen una base común de aprendizaje que el sistema educativo debe garantizar a todo el estudiantado en el Ecuador.
- Permite evaluar y ajustar el material didáctico de uso en el aula, por ejemplo: textos escolares y guías pedagógicas, entre otras.
- Plantean referentes claros con relación al apoyo y al acompañamiento técnico a docentes y a directivos instituciones, para su función sea eficiente y de calidad.(Ministerio de Educación)

### **3.2.1.8 ¿Qué es una institución educativa y quienes la forman?**

Básicamente una institución educativa es un conjunto de personas, con intereses propios y concurrentes, con valores singulares y hasta contrapuestos, pero al coexistir en post de un gran objetivo se compatibilizan y forman la cultura institucional, por lo tanto ese grupo tiene ciertos rasgos estructurales y ciertas modalidades de acción que nos permite caracterizar nuestro concepto de institución de la siguiente forma:

- ✓ Función social especializada (para la consecución de objetivos)
- ✓ Objetivos explícitos (formales e intencionales)
- ✓ Sistema normativa (reglamento, costumbres y reglas)
- ✓ Conjunto de personas (con diversos grados de pertenencia y participación)
- ✓ Establecimiento de status y roles (para concretar los objetivos)
- ✓ Ámbito geográfico determinado ( la sede y su equipamiento que es mucho más amplio que los límites establecidos de manera edilicia y forma)

Una institución educativa la forman: estudiantes, profesores, directivos, padres de familia, comunidad, supervisor y todos quienes se vinculan con el ámbito educativo. (Ministerio de Educación)

## **3.2 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

### **3.2.1 Objetivo de la evaluación**

- a) Objetivos de la evaluación detectar la situación de partida general, para comenzar un proceso de enseñanza- aprendizaje, facilitar la elaboración de la programación idónea y adecuada.
- b) Durante la aplicación de cada unidad conocer las ideas previas adaptar el conjunto de elementos de la unidad a unidades, siguiendo el regular proceso enseñanza- aprendizaje, reforzando los elementos positivos y eliminando a los elementos negativos, controlar los resultados, mantener los objetivos, no alcanzados, incorporándolos las unidades siguientes.
- c) Objetivos de la evaluación, confrontar o reformular la programación en función de los datos obtenidos. Orientar al alumno para futuros estudios y salidas profesionales. Elaborar informes descriptivos del proceso enseñanza- aprendizaje de cada alumno, regular y mejorar la organización y actuación docente. Controlar el rendimiento del alumnado. Seleccionar los recursos didácticos y programas específicos para el centro.

### **3.2.2 Principios de la evaluación**

La evaluación debe responder a los siguientes principios:

- Precisar que se va evaluar.
- Seleccionar las técnicas e instrumentos de evaluación de acuerdo a las capacidades, destrezas, habilidades y valores desarrollados en cada unidad didáctica o área de estudio.
- Precisar el grado de dificultades individuales y colectivas.

- Averiguar los resultados del aprendizaje para tomar decisiones sobre el proceso pedagógico, estrategias metodológicas, recursos y evaluación.
- Utilizar la motivación propia de las pruebas de evaluación para desarrollar el pensamiento crítico.(Cordova, 2005)

Los primeros deben tener una relación directa con los objetivos generales de la Educación, así como con la teoría y técnicas del campo educativo, pero tampoco eliminamos las necesidades, posibilidades y circunstancias ambientales.

Presenta resumidamente los principios esenciales de la evaluación, a modo de decálogo, que conviene tener presente en el proceso evaluativo en cualquier momento y situación.(Benedito, 1988)

- 1- Las actividades de evaluación deben ser consideradas como parte integrante del proceso didáctico y en ningún momento como metas en sí mismas.
- 2- Estas actividades son fundamentalmente un proceso continuo de apreciación, que deben acompañar a cualquier tipo de actividad didáctica.
- 3- Antes de evaluar una prueba de evaluación, se ha de definir lo que queremos evaluar.
- 4- No establecer normas fijas y rígidas para elegir un sistema de evaluación para cada institución educativa, porque no existen pruebas perfectas e insustituibles, el ambiente, los medios, el material son diferentes, el profesorado es diferente.
- 5- En líneas generales, es aconsejable un mínimo de normas a seguir que sirvan de orientación, de punto de partida en el que cada institución, se inspirarán al confeccionar, prepara, elegir, seleccionar las pruebas que se consideran más adecuadas.
- 6- Las técnicas y recursos evaluativos que se emplean deben apoyarse en las necesidades básicas del ser humano.
- 7- Siempre que sea posible, atenderemos a los dos campos o sistemas de medición en los que se basa la evaluación.
  - Descriptivo o cualitativo.
  - Cuantitativo.

- 8- Lo que importa es esencia es: determinar, poner en evidencia el progreso que el alumno hace en relación con sus aptitudes, intereses y propósitos.
- 9- La evaluación debe reflejar las posibles deficiencias del proceso y orientar su corrección.
- 10-Debe ser integrada en la planificación mediata e inmediata del trabajo escolar.

Presenta los siguientes principios o leyes:(Rasco, 1995)

- a) La evaluación es un proceso funcional, significa que la evaluación se realiza en función de objetivos previamente fijados.
- b) La evaluación es proceso permanente, es acción persistente, tarea de continua actividad, cuyos resultados no pueden apreciarse a través de espacios intermitentes de tiempo porque no es labor ocasional.
- c) La evaluación es proceso frecuente, mientras más evaluación se aplica, se obtendrá mayor cantidad de resultados, esto le permitirá apreciar su logro, cubrir vacíos y rectificar procedimientos para mejorar el aprovechamiento.
- d) La evaluación es proceso cooperativo y democrático, es confluencia de interés y participación amplia y activa de un grupo formado por el alumno, la clase, el maestro, la escuela y el hogar.
- e) La evaluación es proceso de mejoramiento, con la evaluación se quiere alcanzar la superación profesional del maestro, del alumno y de los medios de trabajo porque al encontrar deficiencias en el rendimiento del educando, en los diversos de su labor estudiantil.
- f) La evaluación es proceso informativo del esfuerzo propio, este principio enseña que los alumnos progresan con más entusiasmo y efectividad cuando están impulsados por el incentivo de la verificación constante y la determinación de la magnitud de los propios trabajos durante el proceso de enseñanza- aprendizaje.
- g) La evaluación es un proceso para evaluar al alumno y maestro, la enseñanza actual trata de provocar y orientar la actividad reflexiva de los alumnos, la responsabilidad de aprender es tanto del estudiante como del maestro y por lo mismo cuando se evalúa al primero se evalúa al segundo porque el triunfo del alumno es también del maestro.

### **3.2.3 Tipos de evaluación**

#### **3.2.3.1 Por los protagonistas**

##### **3.2.3.1.1 Autoevaluación**

“Es el acto de evaluar que una persona se hace a sí misma. Es introspectiva y dependiendo del grado de madurez y equilibrio – es la que con más exactitud refleja el nivel del rendimiento o participación que un individuo tuvo en una determinada tarea. Si la persona tiene una baja autoestima, su auto evaluación será también bajo. Si por el contrario manifiesta permanentemente una exaltación dionisiaca de su ego será fácil advertir una calificación mucho mayor de lo que realmente se merece”.(Rodriguez, 1999, pág. 92)

Una autoevaluación se le considera como una evaluación personal en donde cada uno tiene la oportunidad de hacerse un examen crítico y reflexivo sobre cómo está actuando frente a una determinada responsabilidad a la que fue encomendado, obviamente depende el grado de madurez y equilibrio de cada persona para poderse evaluar sobre sus actividades desempeñadas.

En el Manual de Evaluaciones del Aprendizaje se manifiesta que es imprescindible que el alumno desarrolle comportamientos de autoevaluación de sus propias actuaciones. Por medio de este momento evaluativo tanto del agente (alumno) de la evaluación como el objeto (temas, contenidos, informaciones, asignaturas) de la evaluación se unifican e identifican.

Muy de acuerdo con esta aseveración que realiza este manual del MEC ya que desde pequeños bebemos inculcar a nuestros estudiantes a evaluarse sobre nuestros comportamientos y actividades que tienen a su responsabilidad de manera honrada y justa para que de esta forma logren ser personas conscientes de sus aciertos y errores.

Autoevaluación es un tipo de evaluación que toda persona se realiza así mismo a lo largo de su vida y que continuamente se toma decisiones en función de la valoración

positiva. El educando en este proceso desarrollará y aprenderá a tomar decisiones sobre sus actos, sus trabajos realizados, sus deberes, etc.

“El educando es capaz de evaluar sus actuaciones, aspectos que pueden cumplir si ha alcanzado la capacidad de valorar. De igual manera lo hará el maestro, el padre de familia, etc.”.(CEDMI, 1999, pág. 19)

Este grupo de supervisores que ha recopilado la presente información manifiestan que la autoevaluación lo realiza toda persona y en todo momento ya que somos los indicados para poder hacernos un análisis sobre nuestros actos y poder llevar a cabo cada uno de nuestros objetivos.

Proceso de apreciación que realiza el alumno con referencia al trabajo que él mismo realiza.

### **3.2.3.1.2 Coevaluación**

“Se califica la participación que tuvo cada uno en el cumplimiento del objetivo. Si bien puede apreciarse la doble utilización que puede hacerse de esta modalidad, si se considera que entre todos pueden completarse para otorgarse una calificación máxima, es entonces, tarea del educador orientar esta práctica, no con el ánimo de buscar únicamente la justicia al trabajo cumplido por los miembros, sino procurando puntualizar los errores cometidos para superarlos precisamente con el contingente de todos”. (Rodríguez, 1999, pág. 93)

Este tipo de evaluación se lo realiza en grupo en el caso concreto de la evaluación de los docentes para conocer su desempeño profesional podemos indicar es cuando un docente lo realiza al otro o viceversa con la finalidad de obtener una crítica constructiva para apreciar su trabajo o mejorar algunos errores que se puedan cometer. No con esto se descarta la posibilidad de un mutuo acuerdo entre compañeros para otorgarse una excelente calificación, aquí jugará un papel protagónico sobre la madurez y preparación de cada docente para hacer un adecuado trabajo con verdadera vocación y responsabilidad.

Una coevaluación consiste en la evaluación mutua, conjunta de una actividad o un trabajo, que puede realizarse en pares para luego hacerlo en grupos pequeños, de una práctica habitual.

Es la valoración que hacen los alumnos al trabajo realizado por sus compañeros, asesorados y apoyados por el maestro.

### **3.2.3.1.3 Heteroevaluación**

“Es la evaluación tradicional y que siempre realiza el maestro. Es la evaluación que una persona realiza sobre otra, sobre su trabajo, actuación, rendimiento, etc. Esta práctica requiere del profesor una solvente preparación y conocimiento de las técnicas e instrumentos de evaluación para eliminar una serie de dificultades y problemas que frecuentemente suelen presentarse y que luego derivan en un antagonismo a la disciplina de estudio, una antipatía al mismo docente y probablemente una desidia por los estudios.”(Rodriguez, 1999, pág. 94)

Este tipo de evaluación por lo general lo realiza una persona sobre la otra, sobre su trabajo o desempeño que lo viene realizando, para ello se recomienda que lo realice una persona que tenga mucho conocimiento sobre la temática y sobre todo esté vinculado.

El conocimiento, las destrezas, las actitudes no son algo que se posee, sino un hacerse, desarrollarse, conformarse permanentemente, aunque también puede olvidarse, perderse, bloquearse o inhibirse.

Esta evaluación bien aplicada y desarrollada es enriquecedora por los datos que se obtienen, y el cúmulo de juicios de valor que el maestro puede manejar para disponer de información a los padres de familia estudiantes y autoridades (Rodriguez, 1999)

“Es la evaluación que realiza una persona sobre otra acerca del trabajo, actuación o rendimiento, el profesor al alumno y éste al profesor”(CEDMI, 1999, pág. 16)

Como se describe claramente este tipo de evaluación se realiza de una a otra persona a cerca de su desenvolvimiento a actividad que lo viene realizando en el caso de los docentes podríamos indicar que lo realiza la primera autoridad es decir el director de la institución educativa y en el caso del director lo realiza el supervisor de la zona.

Es la apreciación que realiza el maestro al trabajo del alumno, con fines de reorientar el proceso de enseñanza- aprendizaje.

### **3.2.3.2 Por su utilidad**

#### **3.2.3.2.1 Evaluación diagnóstica**

“Se puede aplicar al comienzo del año escolar, antes de aplicar una Unidad Didáctica, para iniciar un trimestre, etc. Esta evaluación es el punto de partida, mediante la cual permitirá al maestro conocer el nivel de habilidades y destrezas de los alumnos, es decir qué aspectos necesitan ser reforzados, realimentados o repasados”.(CEDMI, 1999, pág. 16)

Es una primera fase que se realiza antes de comenzar el proceso de aprendizaje, puede ser inicial y puntual, por lo general se utilizan cuestionarios, pruebas individuales, lluvia de ideas dinámicas, con el fin de determinar el nivel de dominio de destrezas de los estudiantes.

“Esta evaluación presupone la descripción y determinación de algún valor del comportamiento de un alumno, es decir, nos dará una orientación sobre la situación y características de cada uno de los alumnos de una clase. Tienen por objeto conocer, por una parte, la situación en que se halla el alumno en cuanto a habilidades, conocimientos, valores, etc. Antes de iniciar el proceso de aprendizaje”.(Rodríguez, 1999, pág. 44)

Según Rodríguez esta clase de evaluación nos conlleva a conocer el comportamiento de los estudiantes, para de esta manera conocer las características de cada uno dentro de una clase, a su vez nos permite descubrir las destrezas, habilidades, conocimientos,

valores que posee cada alumno en síntesis tiene gran utilidad para conocer la situación actual del educando.

En síntesis la evaluación diagnóstica permitirá:

- Detectar carencias o puntos confusos que hay que solucionar.
- Conocer los objetivos que han sido alcanzados.
- Plantear ajustes o modificaciones al aprendizaje.
- Descubrir materiales de apoyo eficiente.
- Desarrollarse en función de los prerrequisitos.

La evaluación diagnóstica en ningún caso debe recibir calificación cuantitativa.

### **3.2.3.2.2 Evaluación Formativa**

“Es la que realiza durante el desarrollo del proceso de enseñanza- aprendizaje para localizar las deficiencias. La evaluación formativa no pretende calificar al alumno, su finalidad es poner de manifiesto sus puntos débiles, errores y deficientes para que se los corrija”.(CEDMI, 1999, pág. 77)

Con esta clase de evaluación podemos darnos en cuenta de algunas falencias que se pueden estar presentando, para ello es recomendable estar constantemente evaluando en todo momento de aprendizaje, para poder hacer las respectivas correcciones cuando lo amerite la situación.

“A esta evaluación se la denomina también permanente, de proceso o formativa. Busca mejorar el proceso de aprendizaje. Para ello requiere información acerca de qué efectos ha producido el proceso en el aprendizaje de los alumnos, para corregir oportunamente las fallas que puedan darse”.(Rodriguez, 1999, pág. 47)

Esta evaluación no pretende calificar al alumno sino poner de manifiesto sus puntos débiles. Se suele utilizar durante el proceso de aprendizajes mapas conceptuales, organizadores gráficos, pruebas, sopa de letras resúmenes, etc., para ver la manera

que se expresan, las actividades que se realizan y lo que elaboran, ver las interacciones existentes, la participación, motivación, desarrollo, etc.

Las funciones de la evaluación formativa permitirán:

- ✓ Reorientar al alumno y al profesor acerca del desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.
- ✓ Demostrar al maestro cuál es la situación del grupo en general o de cada alumno en particular.
- ✓ Detectar el grado de avance hacia el logro de los objetivos de un período determinado de la educación.

“La evaluación formativa busca básicamente identificar insuficiencias principales en aprendizajes iniciales, necesarios para la realización de otros aprendizajes. Provee elementos para, de manera directa, orientar la organización de la enseñanza-aprendizaje en etapas posteriores de aprendizaje correctivo o terapéutico”.(Bloom, 1971, pág. 198)

De acuerdo con esta aseveración ya que la base de una evaluación formativa o de proceso debe centrarse en conocer o identificar insuficiencias de aprendizaje que puedan presentar los estudiantes, para luego determinar la realización de otros aprendizajes que vayan en beneficio del estudiante, mediante una adecuada retroalimentación de conocimientos que fueron detectados como vacíos o lagunas.

### **3.2.3.2.3 Evaluación sumativa**

“Su aplicación principal es para evaluar la efectividad y eficiencia final de una intervención educativa. Así, podemos realizar una evaluación sumaria de todo un programa educativo, con el fin de tomar decisiones sobre la posible continuidad del mismo sobre su terminación definitiva”(Valenzuela, 2009, pág. 17)

Según este autor la evaluación sumativa o final de una intervención educativa, tiene como finalidad conocer la efectividad y eficacia, sobre un todo en relación a un

programa educativo, para luego tomar las debidas sugerencias y correcciones sobre lo que está fallando.

“En el mundo actual el rendimiento aparece con telón de fondo sobre el que se proyectan las actividades humanas. La actividad está sujeta al control quien a su vez determina el rendimiento y en función de él tiene validez la acción. A esta situación no escapa la actividad del mundo. Esta evaluación se realiza al término de una etapa del proceso enseñanza- aprendizaje, para verificar sus resultados, es decir, para saber si han cumplido los objetivos educacionales”.(Rodriguez, 1999, pág. 50)

Con esta última fase de evaluación podemos darnos en cuenta con facilidad la verificación de los resultados que se han impartido durante un año lectivo consecutivo a su vez es una herramienta que nos sirve para comprobar si han alcanzado los objetivos que fueron planteados en un principio.

“Si bien la evaluación formativa constituye una innovación en la práctica de la evaluación educativa y cumple un papel vital al contribuir a un más eficaz aprendizaje, no es menos importante la evaluación sumativa, puesto que la verificación de los logros obtenidos en un programa o en una unidad mayor del mismo es un paso esencial en un trabajo sistemático”.(Mieles, 2000, pág. 99)

La evaluación final está interrelacionada con los otros dos momentos evaluativos. Se aplicará el proceso de aprendizaje. Puede ser al terminar al tratamiento de un bloque curricular, al finalizar el trimestre o el año lectivo Esta evaluación tiene la finalidad de conseguir resultados finales sea de una clase, ciclo o año.

Servirán para mejorar y estructurar de mejor manera el programa, con la finalidad de mejorar el desempeño docente y por ende la calidad educativa en nuestro medio, que vaya en beneficio de los estudiantes.

#### **3.2.3.2.4 Evaluación Interna y Externa:**

La evaluación es un medio o una vía única que permite mejorar y perfeccionar racionalmente las dificultades presentadas en el proceso o culminación de las distintas

etapas sobre las que se evalúa, permite la toma de decisiones fundamentadas de datos válidos y fiables en dos momentos: formativa y sumativa, de cuyos procesos, ya explicado en el epígrafe anterior, se basan en algunas funciones las cuales serán objeto de análisis en este epígrafe. Los dos momentos son:

La evaluación formativa, que pretende conocer las dificultades que presenta un proceso educativo para facilitar la ayuda más adecuada.

La evaluación sumativa que permite formar criterios de valor acerca de los productos terminados, con lo cual es posible darle continuidad o eliminar determinados elementos del sistema.

Por otro lado, José Luján (1996), Julio Puente (1996) y otros autores consultados, consideran, además de las dos anteriores, que la evaluación puede ser externa e interna, donde:

#### **Evaluación externa:**

Este tipo de evaluación (externa) es necesaria para una mejora sustancial de la calidad de la enseñanza, ya que el evaluador externo goza siempre de un punto de vista privilegiado, ya que su distancia efectiva y su independencia de criterios respecto del resultado, su amplitud de puntos de referencias, entre otros, posibilita que sea más objetiva la evaluación de un objetivo determinado, de un centro escolar.

#### **Evaluación interna:**

Es aquella que se interesa por el funcionamiento del centro escolar en condiciones normales inmersa en su entorno específico y que permitan la adopción de medidas encaminadas a la optimización de la institución escolar. Esta evaluación es realizada, por lo general, por un personal no ajeno a la institución escolar

Rosales considera que este tipo de evaluación (interna) es preferible a la externa; criterio con el que discrepamos ya que ambos tipos de evaluaciones deben complementarse.

### 3.2.4 ¿Cuáles son los criterios de evaluación?

#### 3.2.4.1 Eficiencia

“Entendida como la relación entre los recursos invertidos y los logros obtenidos. Alcanza su mayor nivel al hacerse en uso óptimo de los recursos disponibles, alcanzando los logros esperados”.(Quintero, 1996, pág. 140)

Para este autor la eficiencia nos es más que una mutua relación entre los recursos con los logros obtenidos sobre una determina actividad que se ha realizado con verdadera responsabilidad.

Además podemos incluir que la eficiencia en español quiere decir, acción, fuerza, producción. Uso racional de los recursos con que se cuenta para alcanzar un objetivo predeterminado. A mayor eficiencia menor; la cantidad de recursos que se emplearán, logrando mejor optimización y rendimiento. ([www.promonegocios](http://www.promonegocios))

Eficiencia es la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado y eficiente es el componente, que rinde en su actividad: junto con ellos abandono el edificio la eficiente enfermera. Aunque es frecuente, no se recomienda el empleo de este adjetivo aplicado a cosas; para ello es preferible del término eficaz.(Velasco, 1987)

En términos generales, la palabra eficiencia hace referencia a los recursos empleados y los resultados obtenidos. Por ello es una capacidad o cualidad muy apreciada por empresas u organizaciones debido a que en la práctica todo lo que éstas hacen tiene como propósito alcanzar metas u objetivos, con recursos (humanos, financieros, tecnológicos físicos de conocimientos, etc.) limitados y (en muchos casos) en situaciones complejas y muy competitivas.(Thompson, 2001)

Como bien manifiesta este autor lo principal que se debe tomar en cuenta para hablar de una eficiencia es que se tiene que emplear correctamente los recursos en situaciones complejas y muy competitivas. Muy de acuerdo con estas aseveraciones ya que con estos materiales se logrará alcanzar la eficiencia tan deseada.

### 3.2.4.2 Eficacia

Del latín *efficacia*, la eficacia es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción. No debe confundirse este concepto con el de eficiencia (del latín *efficientia*), que se refiere al uso racional de los medios para alcanzar un objetivo predeterminado (es decir, cumplir un objetivo con el mínimo recursos disponibles y tiempo).

“Por ejemplo: una persona desea romper un disco compacto que contiene información confidencial. Par esto, puede rayar la superficie del disco con una llave (una medida que será eficaz y eficiente) o dispararle con una ametralladora una decisión eficaz, ya que logrará destruir el disco, pero poco eficiente, ya que utiliza recurso desproporcionados”(Quintero, 1996, pág. 140)

Es el logro de modificación o cambios reales en la situación o el problema que se ha decidido afectar, teniendo en cuenta el tiempo real de ejecución de la actividad o proyecto.

Capacidad de lograr los objetivos y metas programadas con los recursos disponibles en un tiempo predeterminado. Capacidad para cumplir en un lugar, tiempo, calidad y cantidad de metas y objetivos establecidos.

Consiste en alcanzar a una estimación de los resultados conseguidos o productos logrados, aunque si plantearse la repercusión que sobran los mismos que hayan podido tener los elementos que constituyen el contexto y recursos. Situación que hace hincapié a la valoración de si se han conseguido los objetivos o metas previstas y en que medida, tanto cuantitativa como en calidad en tiempo previsto.

En términos generales, se habla de eficacia una vez que se han alcanzado los objetivos propuestos. Como un ejemplo muy ilustrativo podríamos decir que equivale a ganar un partido de fútbol independientemente de si el juego es aburrido o emocionante para el espectador, porque lo importante es hacer lo necesario para lograr el triunfo.(Thompson, 2001)

### **3.2.4.3 Efectividad**

“Expresa la relación entre lo logrado y lo programado, o entre el resultado y el objetivo”.(Quintero, 1996, pág. 140)

Para este autor la efectividad no es más que el resultado entre lo planificado y lo alcanzado en mutua relación con los objetivos que se plantearon.

Se define como la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera y también realidad validez. En la primera acepción es, por lo tanto, equivalente a eficacia. En cuanto al correspondiente adjetivo, va, en segunda acepción es sinónimo de eficacia, pero tiene además otros significados: real y verdadero, en oposición quimérica, dudosa o nominal dicho de un empleo o de un cargo: que esta plantilla, en contra posición al interino o supernumerario o al honorífico.

Se manifiesta también que la efectividad es sinónimo de capacidad de lograr un efecto sobre lo que se desea o se anhela alcanzar.

La palabra efectividad adquiere su origen del verbo latínoenfficere, que quiere decir ejecutar, llevar a cabo u obtener como resultado. Cuando un individuo practica la efectividad en su trabajo y su tiempo rinde mucho más y sus niveles de bienestar aumentan, ya que éste sentirá que está cumpliendo con sus labores cotidianas de forma eficiente.

### **3.2.5 Estándares de calidad educativa**

Son criterios claros y públicos que permiten conocer lo que deben aprender los niños, niñas y jóvenes, y establecen el punto de referencia de lo que están en capacidad de saber y saber hacer, en cada una de las áreas y niveles. Son guía referencial para que todas las instituciones escolares, urbanas o rurales, privadas o públicas de todo el país, ofrezcan la misma calidad de educación a los estudiantes del Ecuador.

### **3.2.5.1 Tipos de estándares educativos (importancia y utilidad)**

El Ministerio de Educación se encuentra diseñando cuatro tipos de estándares: de aprendizaje, de desempeño directivo, de desempeño docente y de gestión escolar.

#### **Estándares de aprendizaje**

Estos estándares son descripciones de los logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar, desde Educación Inicial hasta el Bachillerato.

Para los estándares de Educación General Básica (EGB) y Bachillerato ya se han empezado a definir los aprendizajes deseados en cuatro áreas del currículo nacional (Lengua y Literatura, Matemática, Ciencias Naturales y Estudios Sociales), así como en el uso de las TIC. En el futuro se formularán estándares correspondientes a otras áreas de aprendizaje, tales como lengua extranjera, formación ciudadana, educación artística y educación física.

#### **Estándares de desempeño directivo**

Los estándares de desempeño directivo son descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente, es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionados con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

#### **Estándares de desempeño docente**

Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente, es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen mayor correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

#### **Estándares de gestión escolar**

Los estándares de gestión escolar hacen referencia 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 a que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.(Ministerio de Educación)

### **3.2.5.2 Calidad en las instituciones educativas**

Calidad educativa institucional se comprende como el ofrecimiento de la mejor educación posible para los estudiantes, en forma directa y al bienestar de la sociedad a través de sus egresados. (Valenzuela, 2009)

Ante la versión de este autor que considera a la calidad educativa institucional como una mejor educación posible, dependiendo de la calidad que el cliente lo define como tal recordemos que la calidad va estrechamente relacionada con la satisfacción del estudiante, en otras palabras cuando un producto o un servicio satisface las necesidades del cliente, cumple bien con sus expectativas, e incluso puede haberlas excedido. Se dice entonces que el producto o servicio es de calidad, situación que nos llevaría a una extensa discusión filosófica sobre la naturaleza y los fines de la educación.

Dentro de la Unidad Educativa “Amadeo Maldonado Vásquez” del caserío Caspicorral, parroquia Quingeo, cantón cuenca, provincia del Azuay. Lugar donde se lleva a cabo el trabajo de investigación con el tema “La evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y Bachillerato del Ecuador, durante el año lectivo 2011-2012.

A continuación se hace una ligera introducción bibliográfica sobre la evolución de la calidad educativa de esta institución, lleva este nombre en honor al primer supervisor de la zona que llegó por el año de 1963, la escuela se inició como escuela unidocente con la profesora Sra. Rosario Contreras con 58 estudiantes de primero a sexto grado en ese entonces como se denominaba así, al pasar los años este plantel educativo ha ido evolucionando y progresando gracias a la gestión de sus directivos y la colaboración de los padres de familia.

Es así como ha ido progresando que actualmente cuenta con los diez años de Educación Básica, 245 estudiantes, con un adecuado local escolar, aulas de laboratorio y con todo el personal docente capacitado y preparado para brindar de calidad una enseñanza – aprendizaje.

Esta institución educativa tiene como objetivo alcanzar algunos aspectos relevantes para lograr una Educación de calidad.

a) "Asegurar la calidad de la enseñanza es uno de los retos fundamentales de la educación del futuro".

Todos sabemos que el futuro de las naciones radica en la educación. Por lo tanto en la medida en que se mejore la calidad de la enseñanza mejor serán, necesariamente, las expectativas sociales, económicas, políticas y morales de las sociedades futuras.

b) "Los modelos de calidad de una empresa productiva pueden ser aplicados a un centro educativo".

Si se pueden retomar aspectos de modelos de calidad para aplicarlos en la educación. Hemos leído acerca de input/ output, que recibe el alumno en cuanto a calidad de enseñanza y los resultados producidos por la misma. La organización, planeación, capacitación del personal (docente) y satisfacción del cliente son aspectos importantes en ambos ámbitos-después de todo la educación es también una empresa de servicio.

c) "Las mejoras de la calidad educativa dependen de la práctica docente y del funcionamiento de los centros educativos".

Como empresas educativas, los resultados que estas den dependen directamente de la planeación, organización, preparación y visión hacia el futuro que tengamos. Por lo tanto la preparación de todos los involucrados así como organización de los centros repercute directamente en los resultados obtenidos así como el que se tengan objetivos, metas y medios bien claros de acuerdo a las necesidades detectadas tanto de los alumnos como de la sociedad en general.

d)"Una institución educativa de calidad sería aquella en la que sus alumnos progresen educativamente al máximo de sus posibilidades y en las mejores condiciones posibles".(Ministerio de Educación, 2011)

Mucho hemos leído acerca del perfeccionamiento del ser humano en todos los aspectos. Una institución educativa que provee óptimas condiciones para potencializar las habilidades creativas, de descubrimiento, de reflexión, solución de problemas de manera significativa necesariamente estará proporcionando un medio adecuado para el progreso educativo de sus alumnos.

## **Calidad educativa**

### ***¿Calidad Educativa significa lo mismo para todos los actores escolares?***

#### **Por Marcelo E. Albornoz**

En esta nota nos proponemos generar planteos e interrogantes sobre lo que habitualmente se denomina calidad educativa ya que este término ha sufrido un cierto desdibujamiento en su significado, y solo en la medida en que se debata lo que ella implica y el alcance que adquiere, nos permitirá arribar a planteos separadores y tratamientos adecuados.

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

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

organizacionales que van desde la tecnificación empresarial hasta la capacitación de los recursos humanos.

En el mundo desarrollado la política de la calidad organizacional lleva varias décadas de aplicación, pero en nuestro país la misma comienza a desarrollarse recién a partir de la década del noventa por imposición de las multinacionales y las exigencias económicas externas.

Si bien fueron varios los autores que abordaron su tratamiento, fue sin dudas Edwards Deming quien encontró mayor ascendencia luego de su publicación en 1982 del libro "Calidad, Productividad y Posición Competitiva" editado por el centro de Estudios de Ingeniería de Massachussets. En esa obra se detallan claves de la administración de calidad como por ej. "La calidad se mejora atendiendo al proceso más que al producto...", o, " El líder debe gestionar para mejorar y no para castigar...". Ahora bien, ¿es fácilmente transportable los principios de administración económica a los principios de administración escolar?

Nuestra respuesta a este interrogante es enfáticamente negativa y en las líneas que a continuación se desarrollan trataremos de justificarlo.

Es evidente que la gestión institucional en general y la áulica en particular persiguen como uno de sus principales objetivos alcanzar los máximos niveles de calidad educativa, pero si bien cada Institución Educativa tiene su singular universo, no se puede desconocer que la tarea escolar no está dissociada de lo comunitario, por lo tanto alcanzar la calidad educativa implica un compromiso de los diferentes sectores sociales con ello.

Sobre el particular existe mucha y diversa bibliografía que procura definir a la misma, en esta oportunidad se ha seleccionado para tal fin los considerandos prescriptos en la obra de Ferrer Tiana, quien sostiene las dificultades para abordar con cierta precisión el concepto de calidad educativa debido a su complejo tratamiento, es por ello que le otorga a la misma un carácter de polisemia y complejidad, ya que calidad significan

cosas diferentes para distintos observadores y grupos de interés, resultando generalmente controvertidas las definiciones acerca de la misma.

Asimismo también hay que reconocer que existen perspectivas diferentes en su abordaje, y según la misma obra, hay que realizarlo desde dos enfoques, uno de características macroscópicas, que incluye al conjunto del sistema educativo, y otra aproximación de características microscópica, centrada en una institución educativa o programa educativo concreto.

Es tan complejo de definir a la calidad educativa como diversos son los criterios utilizados para ponderarla. De acuerdo a la obra de Samuel Gento Palacios algunas de las dispersiones conceptuales en la definición de la misma se derivan de hechos como los siguientes:

- La educación es una realidad compleja en sí misma, ya que afecta a la totalidad del ser humano, entidad ciertamente compleja multidimensional e imprevisible.
- Existen notables diferencias entre las conceptualizaciones sobre educación, de ahí las frecuentes discrepancias sobre sus metas.
- La actividad mental no es evidente, ya que solo puede inferirse a través de los efectos que produce debido a que el intelecto no es fácilmente "medible".
- El educador es un ser libre y en el ejercicio de su libre albedrío sus comportamientos en definitiva responden a sus íntimas convicciones.

La sola enunciación de lo anterior es más que suficiente para comprender su complejo abordaje.

Como sosteníamos en párrafos anteriores en la obra de Ferrer Tiana se detallan distintas consideraciones conceptuales de la calidad, existe la concepción que asocia a la calidad educativa con la eficacia o grado de cumplimiento de objetivos educativo.

Este modelo fue adoptado del mundo industrial, teniendo como aspectos positivos la posibilidad de "medir" resultados y como negativo básicamente asociar a la institución

educativa con la empresa, y esto no puede ser así ya que el "producto" aprendizaje, es mucho más complejo que cualquier producto empresarial , y esto resulta porque en él existen aspectos y dimensiones difícilmente ponderables y porque básicamente la relación educativa es una relación humana donde la conducta y circunstancias son inestructuradas y hasta impredecibles.

Otro tratamiento complementario de la calidad como eficacia es el de la eficiencia, en donde básicamente el grado de adecuación entre logros obtenidos y recursos utilizados es definido como indicador de calidad, pero al ser éste complementario de aquel se le hace extensiva la crítica precedente.

Teniendo en cuenta las limitaciones anteriores, y a su vez el énfasis puesto en estas temáticas por las ciencias de la educación en general y de la psicopedagogía en particular, surge como alternativa de aproximación el tratamiento de la satisfacción de necesidades y expectativas, en ésta, se le otorga relevancia al contexto y a los procesos escolares ya que no se trata solo de asegurar la eficacia educativa, sino de preguntarse acerca del sentido y relevancia de la misma.

Así también la adecuación de los objetivos propuestos con los logros obtenidos, reconociéndose de éste modo el carácter complejo y multidimensional del concepto calidad educativa.

Si bien existen distintos elementos, factores, variables y dimensiones que pueden utilizarse en la identificación de la calidad educativa, no pueden omitirse entre ellos a : el clima escolar; la respuesta de la escuela a las demandas comunitarias y sociales; el estímulo a la actividad del alumno ; la participación democrática de todos los actores, la cualificación y formación docente; los recursos educativos ; la función directiva; la innovación educativa; el grado de compromiso de los distintos actores con la cultura institucional; la colaboración y coparticipación.

En la planificación y toma de decisiones, y obviamente el trabajo en equipo como algunos de los elementos que nos permitirán identificar lo que usualmente se denomina calidad educativa.

Por todo lo descrito precedentemente se debe ser prudente al utilizar el término calidad educativa y contemplar en su análisis además de los factores enunciados anteriormente , aquellos que permitan comprender el tipo de organización adoptado, la forma en que se administra y dirige la institución y las distintas herramientas que para ello se utilizan , destacándose entre otras a los Proyectos Educativos Institucionales, que sin pretender agotar su conceptualización se puede convenir en considerarlo como la herramienta esencial de la gestión que procura el acercamiento a la institución como totalidad, identificando, explicitando , comprendiendo y transformando los diferentes ámbitos de la vida organizacional.

Para ello es indispensable y necesario que todos los integrantes de la misma identifiquen situaciones institucionales problemáticas y busquen una solución concertada a la misma.

Ante la reseña enunciada ¿ hablamos de lo mismo cuando nos preocupamos por la calidad educativa ?, ¿ se puede arribar a tratamientos comunes para alcanzarla cuando consideramos cosas disímiles sobre un presunto mismo problema? .Estos y otros interrogantes deberán ser respondidos por los lectores luego de una reflexión retrospectiva e introspectiva de sus distintas experiencias , pero lo que si es evidente es que sin un diagnóstico común y un consenso básico sobre lo que ella significa su tratamiento y abordaje puede resultar estéril y desembocar en un clima negativo e inapropiado para el desarrollo de la tarea escolar.

Para concluir, y como sosteníamos al principio de esta nota no siempre existe un acuerdo sobre lo que implica calidad educativa .Por ello consideramos que solo a partir de un franco tratamiento de los distintos tópicos que la conforman nos permitirá su abordaje con cierto grado de pertinencia y solo en la medida que acordemos lo que ella implica nos posibilitará su tratamiento .Por ello ¿de qué hablamos cuando hablamos de calidad educativa.

## **3.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES**

### **3.3.1 Evaluación del desempeño profesional docente**

Se entiende por desempeño del profesor lo que el docente hace en el trabajo. Es sinónimo de comportamiento del profesor al preparar su clase, al hacer una preparación frente a sus alumnos, al diseñar materiales de aprendizaje o al evaluar los exámenes de sus alumnos. (Valenzuela, 2009)

El desempeño del profesor no debe confundirse con otros aspectos igualmente importantes, pero conceptualmente diferentes. Por ejemplo, la competencia del profesor es el conjunto de conocimientos, habilidades y otros valores específicos que un profesor posee para desempeñar correctamente su trabajo.

Las competencias se definen de acuerdo con lo que consideramos importante en un profesor ideal. Entre más competencias un docente tenga, se dice de él que es más competente y que, potencialmente, puede llegar a ser (o ya es un buen maestro). Otro ejemplo es la efectividad del profesor, la cual se refiere a los resultados que el profesor obtiene.

En algunas ocasiones, la efectividad del profesor se define en término de lo que los alumnos hacen; no en términos de lo que el docente hace o puede hacer. El dominio que los estudiantes tengan de una materia o sus cambios de actitudes son supuestas consecuencias de una instrucción efectiva.

La efectividad del profesor depende de qué competencias tiene el profesor, que tan motivado está para ponerlas en práctica y en qué contexto el profesor desempeña su labor.

“Por último, hay otras características personales del profesor, las cuales se refieren a cualidades como cultura general, actitudes, rasgos de personalidad, experiencia profesional, etc., que puedan afectar el desempeño y la efectividad del profesor. Si bien todos estos factores indican algo acerca del profesor, no deben confundirse con el

desempeño de este, que es de lo que estaremos hablando en esta sección".(Quintero, 1996, pág. 140)

Existen múltiples tipos de evaluación, de acuerdo con el fin que se busque con ellas y lo que se pretenda saber sobre lo evaluado. Aquí nos referiremos a algunos conceptos sobre evaluación, tipos de evaluación, como la evaluación por competencias, y a la evaluación del desempeño docente, y así como a alguna fundamentación legal que cobija el tema de la evaluación.

Evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento de los logros obtenidos, de acuerdo con el cargo que se ejerce durante un tiempo determinado.

Evaluar el desempeño del docente, es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza-aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, previo seguimiento de sus acciones, de los avances alcanzados con los estudiantes, desarrollo de su área de trabajo y acciones encaminadas en su unidad académica.

Dicha evaluación está referida a la idoneidad, ética y pedagogía.

Cabe recordar que el objetivo de la evaluación del desempeño del docente es el de dar a conocer a la persona evaluada cuáles son sus fortalezas y cuáles son los aspectos que requieren un plan de mejoramiento, para determinar en sus procesos pedagógicos y profesionales, resultados positivos.

Evaluación de desempeño docente "Una evaluación es un juicio hecho sobre un dato o conjunto de datos con referencias a determinados valores de referencia, por lo que la evaluación, si se quiere considerar como un elemento útil para la política y la administración de la educación, no puede apoyarse en prejuicios o posiciones ideológicas. Si la evaluación implica juicio, éste debe resultar de observaciones concretas basadas en normas y valores lo más objetivos posibles"

### **3.3.2 Estándares de desempeño docente**

El Ecuador ha definido, considerando las evidencias y sus propias necesidades de país, un modelo de gestión educativa que le permita alcanzar una educación de calidad. Esta educación de calidad o modelo de gestión se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo y desempeño docente. (Ministerio de Educación, 2011)

Con respecto al desempeño, dicho modelo busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de enseñanza de la docencia ecuatoriana.

Así, el propósito de los estándares de desempeño docente es fomentar en el aula una enseñanza que permite 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.

Este modelo identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño de los docentes en el aula. Estas dimensiones son:

- Desarrollo curricular
- Gestión del aprendizaje
- Desarrollo profesional
- Compromiso ético

Cada una de estas cuatro dimensiones señaladas se descompone en estándares generales y específicos, los cuales buscan fomentar y asegurar que el conjunto del profesorado ecuatoriano desarrolle una docencia de excelencia.

### **3.3.3 Dimensiones**

El maestro debe cumplir con las tres dimensiones:

1.- De los conocimientos mismos. Del saber tener conocimiento, que son instrumentos para nuevas producciones de conocimientos, propiamente intelectual.

2.- Capacidad para aplicar los conocimientos, es decir el desempeño, la creación de habilidades en los alumnos, el hacer.

3.- Valores, capacidad de interiorizar los aprendizajes, y hacerlos partes del ser. (Ministerio de Educación)

### **3.3.4 Perfil del docente**

#### **Perfil y Competencias del Docente**

“La sociedad del futuro exigirá al docente enfrentarse con situaciones difíciles y complejas, concentración de poblaciones de alto riesgo, diversificación cultural del escolar, grupos extremadamente heterogéneos, evolución cultural y social”.(Quintero, 1996, pág. 140)

Según este autor un docente que está vinculado en el ámbito educativo debe estar bien preparado y capacitado para vencer los retos que se nos avecina a un futuro, ya que la educación en la actualidad está evolucionando a pasos gigantescos, situación que nos compromete enfrentarnos a estos nuevos avances, para estar a la par con estos nuevos cambios y de esta manera cumplir con verdadera vocación y sobre todo responsabilidad con nuestro trabajo docente al que nos comprometimos cumplir a cabalidad para aportar a una educación de calidad en nuestro país.

Basándonos en (Kincheloe, 1989), la propuesta actual de formación docente se basa principalmente en algunos aspectos:

La enseñanza como actividad académica e intelectual debe estar primordialmente centrada en la en el desarrollo de habilidades, manejar un marco de referencias conceptual para el mejoramiento inteligente y no mecánico de los métodos a emplearse, poseer una sólida información de artes y ciencias para establecer la crítica relacionando los contenidos y la realidad social.

Un docente debe poseer una adecuada formación profesional, donde se incluya a la orientación de las personas, para que de esta manera los estudiantes puedan responder a sus necesidades y por ende a los de una sociedad en colectivo. Tener un

adecuado conocimiento de sus alumnos, referente a sus potencialidades, para poner en juego dentro de sus aprendizajes,

Enfatizar una comprensión y asunción del significado del proyecto educativo que se promueve y de cómo llevarlo a la práctica cotidianamente, en el sentido de que la creatividad y la iniciativa son elementos fundamentales dentro del proceso.

Reconocer y desarrollar los conocimientos y habilidades necesarias para reafirmar los derechos de los niños y educarlos mejor desde la escuela, la familia, la comunidad y la sociedad en su conjunto.

El proceso de formación de los docentes, favorece la comprensión de la importancia de atender a la diversidad y fomentar a los estudiantes en una actitud de respeto y tolerancia a las diferentes culturas y de valoración de la propia, para que no desarrollen actitudes discriminatorias.

### **3.3.5 Elementos de un perfil**

Los docentes deben ser capaces de asumir nuevos retos. Para ello, deben contar al menos con tres herramientas fundamentales: sensibilidad, flexibilidad y conocimiento.

La formación en esa sensibilidad a las emociones y alas posibilidades que brindan las circunstancias implica, que la formación de maestros se haga a través de estrategias pedagógicas que involucren el diálogo y que propongan situaciones en las cuales sea importante el ejercicio de la solidaridad y el reconocimiento de los sentimientos de otro.

La estrategias de la escuela activa y, más recientemente, de la pedagogía constructivista recogen este reconocimiento de la importancia del diálogo y de la construcción colectiva del conocimiento, que no son posibles cuando se carece de la sensibilidad suficiente para comprometerse con ellas y desarrollarlas.

### 3.3.6 Nuevas competencias profesionales

El término competencia se utiliza en este contexto para referir a la capacidad de “hacer con saber” y con conciencia acerca de las consecuencias de este hacer. Toda competencia involucra al mismo tiempo conocimientos, modos de hacer, valores y responsabilidades por los resultados de lo hecho.

Como se intenta definir el perfil que debe tener los maestros y profesores se encuentra las tendencias de simplificación, cuando se dice que debe saber y saber enseñar y de falta de jerarquización cuando se presentan extensos enunciados de cualidades conocimientos que deben poseer.

Afirma que los profesores que trabajen actualmente y que deseen persistir en roles vinculados con la resolución de problemas o desafíos más coyunturales a las que denomina “pedagógico – didáctico y político institucional, vinculados con desafíos más estructurales denominadas “productiva e interactiva” y vinculadas con procesos de especialización y orientación de su práctica profesional denominada “especificadora” (Rosales, 1981)

La competencia Pedagógica –Didáctica son facilitadoras de procesos de aprendizaje cada vez más autónomos: los procesos deben saber conocer, seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar y recrear o crear estrategias de intervención didáctica en activas.

Respecto a las competencias institucionales los docentes deben tener la capacidad de articular el macro con lo micro, lo que se dispone en el sistema educativo con lo que se desarrolla a nivel institucional, aula, patio, taller, etc. Y los espacios externos de la escuela.

Si bien la nueva concepción profesional propone el trabajo interdisciplinario, el trabajo en equipo, la responsabilidad compartida y el dominio de la especialización para enfrentar el volumen de conocimientos propios del inicio del nuevo siglo, la competencia especificadora se refiere a la capacidad de aplicar un conjunto de conocimientos fundamentales a la comprensión de un tipo de sujeto, de instituciones o

de un conjunto de fenómenos y procesos, con mayor dominio de contenidos de las disciplinas y de sus metodologías.

Los docentes para una mayor formación de su función además, deben saber

- Planificar y conducir movilizando otros actores.
- Adquirir o construir contenidos y conocimientos a través del estudio o la experiencia. Hay un saber, cuando un proceso o actividad es aplicado en situaciones o prácticas que requieren de dicho saber.
- Identificar los obstáculos o problemas que se presentan en la ejecución de proyectos u otras actividades de aula. Esto requiere una capacidad de observación que debe aprenderse ya que no se encuentra naturalmente.
- Seleccionar diferentes estrategias para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje, para la optimización del tiempo, de los recursos y de las informaciones disponibles.
- Hacer, disponibilidad para modificar una parte de lo real, según la intención y por actos mentales apropiados. En la presentación de una disciplina el profesor generalmente transmite mientras que el desarrollo de proyectos hace y promueve el proceso de aprendizaje.
- Existe consenso entre los expertos, respecto al perfil profesional que debe tener los docentes en la sociedad de las próximas décadas:
- Actitud democrática convicción de libertad, responsabilidad, respeto por las personas y grupos humanos.
- Principios éticos sólidos expresados en una auténtica vivencia de valores.
- Sólida formación pedagógica y académica.
- Autonomía personal y profesional.
- Amplia formación cultural con una real comprensión de su tiempo y de su medio que le permite enfrentar con acierto y seguridad los diversos desafíos culturales.
- Capacidad de innovación y creatividad.

### **3.3.7 El perfil del profesor de educación básica**

Un perfil profesional es el conjunto de competencias generalmente organizadas por áreas o unidades requeridas para realizar una actividad profesional, de acuerdo con parámetros de calidad propios del campo profesional. Algunas exigencias a los educadores para llevar una Educación de Calidad en nuestro país.

El magisterio tiene que dejar de ser un transmisor de conocimientos para ser un provocador de procesos de conocimientos en los alumnos, gestor de los procesos educativos y de los proyectos educativos. El maestro debe ser el responsable de lo que ocurra en su aula, de las posibilidades de innovación pedagógica que puedan darse, ya no simplemente de aplicador de normas, currículum que le viene desde fuera, sino tener capacidad crítica, replantear, sugerir, adoptar, coordinar.

Para determinar el perfil profesional del docente hay que analizar los cambios actuales y potenciales del sector productivo. Los nuevos esquemas de competitividad, las nuevas formas de las relaciones laborales y la globalización de la economía y todo lo que ello implica en términos de rápido acceso y difusión del conocimiento y de nuevas tecnologías. La formación y certificación del docente basado en competencias dentro de una perspectiva nacional y regional.

El sistema de formación del profesor de Educación Básica debe garantizar la eficiente preparación del profesorado para satisfacer las exigencias y necesidades de la escuela, la cual demanda maestros que mantengan una actitud dinámica y creadora hacia su profesión, que relacione cada vez más la enseñanza con la vida y preparen a sus alumnos para que puedan responder por sí mismo, más allá de la escuela, a los requerimientos que el desarrollo impone en cada momento.

La formación de los profesores en Educación Básica debe proyectarse con un sentido humanista de esta profesión, su carácter netamente pedagógico y social y un vínculo permanente con la realidad escolar de los niveles educativos.

### Caracterización de la profesionalización:

La profesión de docente formador de maestros y maestras de Educación General Básica integra desempeños del saber conocer, saber hacer y saber ser, propios de la mediación pedagógica en la formación personal y profesional de los futuros docentes de este nivel.

El rol profesional interrelacionan holísticamente conocimientos, habilidades y valores en la intervención pedagógica de la solución de problemas, del diagnóstico de la realidad educativa, de la planificación, ejecución y evaluación de la gestión administrativa, pedagógica y curricular en el diseño y desarrollo curricular de la formación del profesional de Educación General Básica fiscal y particular de nuestro país, de manera eficiente, eficaz, efectiva y creativa demostrada en su desempeño.

### Evaluación del desempeño profesional de los docentes

En las sociedades modernas, los profesionales se constituyen socialmente (Vaillant ,2004) y tienen rasgos comunes. A propósito, (Toro 2003, pág.2) plantea una serie de características alrededor de las cuales se define una profesión.

Un problema que la sociedad considera relevante solucionar y prevenir continuamente.  
Un espacio o lugar social donde se espera que se solucione o se prevenga el problema.  
Un conjunto de métodos e instrumentos que se espera profesionalmente, debe conocer y manejar con destreza y competencia ética. Ciertos símbolos, rituales y lenguajes propios de la práctica profesional.

De acuerdo con este autor se puede destacar ciertos rasgos particulares de la profesión docente. Se sabe que la docencia implica un abanico amplio de acciones, en diversos ámbitos y con diferentes grados de responsabilidad. Los maestros llevan a cabo acciones como enseñar, conversar con los familiares de las y los estudiantes, intervenir en situaciones escolares, asumir procesos de formación continua, entre otras.

### 3.3.8 Bases del nuevo perfil docente

De manera general se puede decir que un nuevo perfil docente debe incluir la capacidad del docente, la fuerza de la filosofía que lo inspira y el impacto en la educación de los alumnos. Sus bases están principalmente señaladas en los siguientes aspectos:

**Metafísica:** La cual permitirá al docente a sumir y comprometerse con las realidades múltiples, que demuestran las necesidades del entorno (económicas, políticas, entre otras). El docente debe llevar a que sus estudiantes hagan cuestionamientos y valoraciones que sean sustantivas y permanentes.

**Epistemología:** con la cual el docente podrá desarrollar capacidad para apreciar las variedades formas de acercamiento de diferentes concepciones sobre el conocimiento, el entendimiento de las diferentes formas de trabajar y lograr este conocimiento y experiencia en sus estudiantes.

**Axiología:** Permitirá al docente crear una conducta generalizada para formularse interrogantes sobre lo deseable y lo valioso.

El hecho de educar requiere hacer juicios de valoración y enseñar a los estudiantes a hacer lo mismo con dignidad.

**Ética:** Permite a los docentes a orientar su conducta teniendo como referente la moral de la educación. Se debe formar al docente con alto grado de capacidad reflexiva sobre las implicaciones de su trabajo para y con los estudiantes.

**Estética:** Es la fuente para formar al docente con capacidad de crear y cuidar ambientes que permitan dar significado al proceso educativo.

**Lógica:** Fortalece el pensamiento crítico y constructivo del docente. Incluye capacidad para comprender, reestructurar, analizar, sintetizar, aplicar y acceder al conocimiento; facilitando experiencias enriquecedoras con los estudiantes.

**Política:** Permite honrar la diversidad y la democracia. Las posibilidades educativas brindan diversas (razas, géneros, ideales, creencias, apreciaciones, apariencias, edades, lenguaje, salud, entre otros).

El intercambio y la deliberación se deben dar en ambientes y en escenarios democráticos en la escuela.

**Teodicea:** permite que el docente posea un discurso educativo con significado y sustentación. Modelar y guiar a los estudiantes para que clarifiquen, articulen y redefinan un trabajo coherente.

**Espíritu de Aprendizaje:** Permite al docente asumir y modelar conductas significativas. Aprendizajes que duren toda la vida personal y profesional y que se demuestran en la enseñanza, favoreciendo un ambiente coherente entre el discurso y la acción.

**Espíritu de Cuestionamiento:** Permitirá al docente guiar acciones continuas de auto evaluación y mejoramiento en lo personal y profesional.([www.aiu.edu/universidad](http://www.aiu.edu/universidad))

## **3.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS**

### **3.4.1 Evaluación del desempeño directivo**

Corresponde ahora considerar otro elemento fundamental en una institución educativa: el personal directivo.

En la evaluación que se haga del personal directivo, el evaluador institucional puede encontrar información valiosa sobre el rumbo de la institución y la manera en que está siendo dirigida. El director general actúa como líder y como máxima autoridad de la institución, por lo que es razonable que constituya una parte importante de un proyecto de evaluación institucional, Por supuesto que esto mismo es aplicable para el caso de otros directores de segundo rango dentro de la institución, así como los distintos mandos medios.(Valenzuela, 2009)

Según este autor la evaluación a la parte directiva, debe ser primordial y de suma importancia, ya que el director es la máxima autoridad en una institución educativa, su rol que juega es de gran responsabilidad ya que actúa como un verdadero líder, quien administra el bienestar del establecimiento educativo y de esta forma garantizar una buena organización con el objetivo de un adecuado desenvolvimiento en las actividades planificadas.

La evaluación del desempeño de los directores requeriría de todo un tratado sobre lo que implica los estilos de dirección. Múltiples teorías han sido escritas sobre qué es lo que constituye un director eficiente y efectivo dentro de una organización y, a partir de un perfil ideal de director, finalmente podría ser posible diseñar un instrumento de evaluación que juzgara su desempeño.

Un ejemplo de esto tiene con el Inventario de autoevaluación del desempeño de los directores (IADD).

### **3.4.2 Evaluación de directivos**

Comparto la evaluación de todos los actores que influyen el proceso educativo y esta práctica conlleva a fortalecer una cultura evaluativa en los colegios, como producto de la evaluación se podrá contar con mayor cantidad de antecedentes confiables, que permitan la toma de decisiones respecto de la implementación de planes de mejora.

Las evaluaciones obligan a que el sistema educativo en su conjunto a dotar de recursos y de disposiciones técnicas administrativas que los Directores(as) debe tener, ya que no se podría evaluar algo sobre el cual el profesional no tiene injerencia y que en la actualidad son muchas. (Ministerio de Educación)

A esta realidad se suma que muchas comunas los Alcaldes no entregan las facultades delegadas, esto pasa porque las políticas del Ministerio de Educación se diseñan y otros como las municipalidades la deben aplicar con serias distorsiones, veremos qué pasará con las Corporaciones.

La evaluación Directiva sensibilizará la construcción de una cultura evaluativa que involucrará más participación, más compromisos, más organización colectiva y más trabajo en equipo.

Este nuevo escenario termina con el supuesto el que nada hace nada teme, eslogan hecho realidad por muchos directivos en Chile, en donde el único indicador de calificación era la antigüedad, por lo tanto para que arriesgar una carrera que nunca se verá truncada, para que innovar o hacer algo distinto en donde cualquier error podría costarle la estabilidad que se le brindo cuando se le nombro a dedo por decreto institucional, realidad que se ha puesto fin en el año 2008, desde hoy en adelante esos cargos serán concursables por cinco años y se espera que innove, que se implementen nuevas formas de trabajo, que se muestren mejores resultados.

Pero al mismo tiempo se debe poner a disposición los recursos necesarios para que aquello ocurra, situación que no ha ocurrido.

En una situación como lo planteado, en donde los Directores eran nombrados a dedo y de por vida, es difícil asegurar que la educación haya sido la promotora del cambio, de la innovación, de la creatividad y de integrarse a una aldea global toda vez más diversa y multicultural.

Creo que producto de esta historia reciente los colegios aún mantienen el conservadurismo y el centralismo, condición que es imperante afrontar y aún tal como está la evaluación del sistema, tiene características de crisis, tanto por lo que pretende dejar como por lo que pretende incluir.

La evaluación tiene como propósito mejorar los resultados de la educación y se requiere para ello una nueva institucionalidad reguladora, fiscalizadora y evaluadora, condición que en la actualidad no está dada y se espera que las nuevas leyes puedan generar una nueva estructura organizativa educacional.

Blog: David Maturana Céspedes

1. Comparto plenamente la necesidad de contar con una cultura evaluativa en los colegios. Hasta hace un par de décadas sólo se evaluaba a los estudiantes en las instituciones públicas y desde hace poco más de un lustro, se agregó a los docentes. Es evidente que se trata de una evaluación incompleta y yo también aspiro que todo el sistema educacional comprenda que todas sus componentes e integrantes deben ser evaluados permanentemente.
2. El peor pecado de la LOCE que, hasta el momento, no veo que se corrija en las nuevas leyes es que los sostenedores municipales no tienen espacio para intervenir en el mejoramiento de sus escuelas. En efecto, el Estatuto Docente los amarra en el tema de gestionar al personal y el marco curricular ministerial, en la implementación de contenidos. Los municipios no tienen facultades para mejorar la educación y a crítica desmedida que se les hace, es injusta. Al respecto, hay dos artículos publicados en este blog: Menor responsabilidad y mayor confusión y Las nuevas corporaciones que regirán la educación pública, donde se abordan estos temas.
3. Evidentemente, si los propios municipios casi no tienen injerencia en la labor educativa, salvo la iniciativa legal que tienen para mejorar la infraestructura, los directivos de cada escuela no tienen ninguna. Para cambiar un vidrio hay que enviar un memorándum al alcalde y esa burocracia y falta de recursos hace que el liderazgo directivo sea nulo.
4. Así como está redactado el Proyecto de Ley no veo que las nuevas corporaciones tengan mejoras en estos temas. Peor aún, en lo que se presentó se diluye incluso la ya escasa responsabilidad municipal.
5. El principal obstáculo para remover a los directores vitalicios que dejó el gobierno militar es el Estatuto Docente. Aún queda un 30 % de directivos inamovibles. Aunque haya concurso público (que está permitido), si el director no resulta electo, el municipio debe seguir pagando el sueldo. Por esa razón en muchas partes no se hacen concursos públicos para director porque no hay dinero para pagar al que gana el concurso y seguir pagando al vitalicio.

6. La innovación y la creatividad en educación son frenadas por lo que tú bien señalas, pero también por los marcos curriculares arcaicos y academicistas que tenemos. Hay un excelente texto de Camilo Herrera, sobre el tema: El currículo nacional ¿invita a la innovación en Educación?

### **3.4.2 Estándares del desempeño directivo**

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

Desempeño directivo: Este modelo busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada escuela.

El propósito de los estándares de desempeño directivo es fomentar un liderazgo pedagógico que facilite a todos los estudiantes ecuatorianos alcanzar los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato. (Ministerio de Educación)

#### **3.4.2.1 Dimensiones**

Este modelo identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño de los directivos, para cada una de las cuales desarrolla estándares generales y específicos.

Estas dimensiones son:

- ❖ Liderazgo
- ❖ Gestión pedagógica
- ❖ Gestión del talento humano y recursos
- ❖ Gestión del clima organizacional y convivencia escolar

Con este modelo de gestión, el Ministerio de Educación, asegura que el conjunto de los directivos ecuatorianos influya efectivamente en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las escuelas a su cargo.

### **3.4.3 Perfil del director**

El directivo debe desarrollar una gestión integral pero para lograrla son necesarios un sistema de valores y cualidades que le permitan alcanzar con éxito el cumplimiento de la misión.

La Revolución ecuatoriana es una fuente inagotable para la formación de valores. Trabajar por y para la salud del pueblo implica ser revolucionarios, estar comprometidos con la humanidad, tener amor a la profesión, espíritu de sacrificio y cumplir con la ética médica, debe caracterizar a los trabajadores de la salud, de los que el directivo debe ser ejemplo a seguir. (Ministerio de Educación, 2011)

Es nuestro objetivo descubrir los valores que definan el perfil del directivo ideal.

Para la construcción de este perfil, el grupo de participantes del curso de Dirección en salud alistaron a través de una lluvia de ideas los valores que debe tener un dirigente y se realizó una revisión del pensamiento martiano relacionado con los valores referidos, así como del Código de ética de los cuadros ecuatorianos.

#### **¿Qué son los valores?**

Los valores constituyen el tipo de motivación que define la forma en que nos implicamos en los distintos sistemas de relación de los que somos parte.

#### **¿Cómo debe ser el directivo ideal?**

Revolucionarios promotores del cambio, transformadores, creativos.

“Revolución es cambiar todo lo que deba ser cambiado”, así expresó nuestro comandante en jefe; José Martí haciendo alusión a las revoluciones señaló que a las revoluciones se arrastra preciso tener fuerza con qué arrastrar”. Si llevamos esta frase martiana al perfil del directivo, este debe tener la fuerza y el empuje necesario, sustentado en su ejemplo, para arrastrar a la masa de colaboradores hacia el cumplimiento de la misión y realizar transformaciones.

Tener una sólida preparación político- ideológica y preparar a los trabajadores.

Fiel a los principios que entrañan la patria Revolución y el Socialismo.

Un directivo que está al frente de una institución educativa debe poseer algunas de estas primordiales características, para poder ser un ideal directivo para que sea imitado por los demás, para ello presentamos algunos de estas cualidades que deben poseer:

**Altruista:** Actitud basada en la consideración del bienestar de los demás.

**Autocrítico, crítico y receptivo a la crítica:** Debe ser capaz de combatir todo intento de obstaculizar la crítica. Complacencia y tendencia a exagerar los éxitos. Debe reconocer sus habilidades y superarlas.

**Buen administrador de los recursos humanos y materiales:** Debe preservar los bienes del Estado y realizar una correcta gestión de los recursos humanos.

**Carismático:** Conjunto de cualidades que le dan un atractivo especial de una persona.

**Coherente:** Debe existir una relación entre su forma de pensar y actuar, entre lo que dice que los colaboradores deben hacer y lo que hace.

**Comunicativo:** Hacer partícipe a otros de lo que uno tiene. Basada en la práctica de una comunicación asertiva, con respecto a los colaboradores y escuchar sus criterios, sin imponerse. No humillar.

**Creativo:** Martí expresaba que crear es un deber del hombre, el directivo debe buscar constantemente soluciones, enfrentar nuevos retos. Es necesario que propicie la creación colectiva.

**Dinámico:** Dotado de la energía encaminada a alcanzar los objetivos de trabajo.

**Gran preparación científico- técnica:** Debe ser la mayor preparación científico-técnico y fomentada en su colectivo.

**Inteligente:** Dotado de facultades intelectuales, que como dijo Martí, no es la facultad de imponerse, sino el deber de serle útil a los demás.

**Honrado y modesto:** Honestidad, decoro, compostura. Modestia, recato en las acciones de la palabra.

El héroe nacional apuntó sobre la honradez que es el vigor en la defensa de lo que se cree y la serenidad ante la exigencia de los equivocados.

Sentenció además que la pobreza pasa y no la deshonra, una máxima que debe tener presente los cuadros para combatir la corrupción e ilegalidades y no abusar del poder, rechazar el acomodamiento y los privilegios.

**Humanismo:** Solidarizarse con sus semejantes, uno de los valores que tanto nos diferencian de otros profesionales.

**Inteligente:** Dotado de facultades intelectuales, que como dijo Martí, no es facultad de imponerse, sino el deber de serle útil a los demás.

**Líder:** Como incurso o iniciador de conductas, arrastrar a las masas fundamento en la fuerza del ejemplo personal.

**Investigador:** Buscando de forma constante, las causas de los problemas, ayudar a encauzarlos y resolverlos. Utilizar la ciencia y la técnica en función de resolver los problemas que se presenten.

**Optimista:** Con una propensión a ver las cosas de una forma favorable, positiva y trasmitirla a los colaboradores.

**Respetuoso:** Como manifestación de acatamiento que se hace por cortesía. Respetarse a sí mismo y los que lo rodean, predicar con el ejemplo personal como forma de obtener el respeto y reconocimiento; cumplir con la palabra empeñada.

**Sincero:** “No hay que temerse lo sincero; solo es tremendo lo oculto”, expresó José Martí. El directivo debe luchar contra la mentira la demagogia, engaño y fraude.

Sencillo: “La sencillez es la grandeza”, palabras del Apóstol que nos impulsan a alcanzar la grandeza a través de lo sencillo, combatir la vanagloria, autosuficiente y engreimiento.

**Sensible:** Rasgo compatible con el ejercicio de la autoridad revolucionaria, debe saber situarse en el lugar del otro. Ayudar a enmendar errores en el desempeño del trabajo. Mostrarse solícito ante los problemas de sus compañeros.

**Sacrificado:** Martí sobre el sacrificio dijo: “los que no tienen el valor de sacrificarse han de tener, al menos el valor de callarse ante los que se sacrifican”. El directivo debe entregarse por completo a la función que realiza.

**Tener principios:** Un principio justo, desde el fondo de una cueva, puede más que un ejército José Martí. (Gonzalez, 1998, págs. 4,10,15)

Según este autor un directivo institucional debe poseer grandes dotes en su actuación, para poder liderar y así ganarse el respeto, la admiración y sobre todo la confiabilidad, en donde sus actuaciones sirvan de imitación hacia los demás miembros del personal docente, con la única finalidad de sacar adelante el prestigio del establecimiento educativo, y de esta manera se realice un trabajo armónico entre todos los integrantes de una comunidad educativa.

## 4. METODOLOGÍA

**4.1 Participantes.**-El presente trabajo de investigación se realizó en la comunidad de Caspicorral, parroquia Quingeo, cantón Cuenca, provincia del Azuay, en la Unidad Educativa “Amadeo Maldonado Vásquez”, tipo de institución completa con los Diez Años de Educación Básica, jornada matutina .El presente trabajo, se investigará a 122 personas, distribuidas de la siguiente forma: 62 estudiantes de 8°, 9° y 10° Año de Básica, 45 padres de familia, 5 docentes, 4 estudiantes del consejo Estudiantil, 4 miembros del Comité Central de Padres de familia, al señor Director y al señor Supervisor de la UTE N° 3 ZONA “E”. Se hace conocer que los padres de familia y estudiantes pertenecen a una comunidad del sector rural en cuanto al personal docente se informa que en su totalidad son de la ciudad.

**4.2 Muestra de investigación.**-Para llevar a cabo este trabajo de investigación se dio el siguiente proceso metodológico: en primera instancia se mantuvo una reunión con todo el personal docente para solicitar su respectiva colaboración, luego se socializo sobre el mecanismo que se va emplear para poder recolectar la respectiva información.

La fórmula para calcular el tamaño de muestra según el tipo de muestreo seleccionado es:

$$N = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot x}{(N-1) \cdot t \cdot Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

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

$\alpha$  = Error estadístico = en este caso 5% = 0.05

### Selección de la muestra de estudiantes del 8<sup>o</sup>, 9<sup>o</sup> y 10<sup>o</sup> Año de Educación Básica

**N: 90 estudiantes**

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 120}{(0.05)^2 (120-1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 120}{(0.0025)(119) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{115.248}{1.2579}$$

$$n = 91.62$$

$$n = 62 \text{ estudiantes}$$

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

**N: 60**

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 200}{(0.05)^2 (200-1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 200}{(0.0025)(199) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{192.08}{1.4579}$$

$$n = 131.70$$

n=45 padres de familia

**4.3 Técnicas e instrumentos de investigación.**-Luego se aplicó una investigación de campo en donde se utilizaron algunos instrumentos como: la observación espontánea, el diálogo, encuestas, entrevistas y cuestionarios. De igual manera para llevar a cabo el desarrollo del proceso investigativo se recolectó y se redactó la bibliografía que nos servirá como marco teórico, sustento legal para poder encaminarnos a conseguir los objetivos planteados, también se empleó el método descriptivo y mediante la aplicación de las diferentes encuestas se pudo obtener información verídica sobre algunos aspectos que nos servirán para analizar y proponer algunas alternativas de solución que vaya en beneficio de esta institución educativa.

A continuación detallaremos los diferentes estratos de la población que se tomaron en cuenta para la recolección de la información.

- ✓ Director de la institución educativa a evaluarse.
- ✓ Docentes de la institución educativa a evaluarse.
- ✓ Docentes de la institución educativa coevaluadores (Inspector General o coordinador de Área.)
- ✓ Alumnos del 8°, 9° y 10° Año de Educación General Básica.
- ✓ Padres de familia de la institución educativa.
- ✓ Supervisor escolar del área de influencia de la institución educativa.

Dentro de la muestra se procedió a que debido al pequeño número de miembros que forman parte de esta comunidad educativa no se trabajó con muestra sino con toda la población en los diferentes estratos que anteriormente fueron expuestos.

En lo referente a las técnicas e instrumentos de investigación se aplicaron las siguientes.

Encuesta: Instrumento de gran utilidad para evaluar el desempeño profesional docente; se aplicó la encuesta al director, subdirector, inspector general, docentes, estudiantes y padres de familia de la Unidad Educativa “Amadeo Maldonado Vásquez”.

Por otra parte para evaluar el desempeño profesional directivo, se encuestaron al Director, Consejo Directivo o Técnico, consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y supervisión Escolar.

Para llevar a cabo el presente proyecto investigativo, también se observaron temas de clase a los cinco compañeros maestros que laboran en la institución de investigación, para conocer más a raíz su desempeño profesional.

En cuanto a los instrumentos; se considera el cuestionario una principal herramienta para recolectar información siendo las siguientes:

- Para la autoevaluación de los docentes.
- Para la coevaluación de los docentes.
- Para la evaluación de los docentes por parte del director.
- Para le evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.
- Para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia.

A lo que respecta la evaluación del desempeño profesional directivo, se realizará la correspondiente encuesta empleando como instrumento los siguientes cuestionarios:

1. Para la autoevaluación del director.
2. Para la evaluación del director por el Consejo Directivo o Técnico.
3. Para la evaluación del director por el Consejo Estudiantil.
4. Para la evaluación del director por el Comité central de Padres de Familia.
5. Para la evaluación del director por parte del Supervisor Escolar.

En lo que respecta a la observación de las diferentes clases de demostración se los realizó a los cinco compañeros profesores que dictan las áreas de. Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales, Ciencias Naturales e Inglés, para constancia de todo lo suscrito dentro de los anexos se adjunta las respectivas fotografías.

En cuanto al desarrollo de cada una de las clases observadas dentro de un periodo de 45 minutos, tiempo que nos permitió conocer algunas destrezas por parte de los colegas, pero también se pudo detectar en todos los compañeros grandes debilidades

y vacíos para conducir un tema dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje es así como tenemos: falta de utilización de ejemplos reales y anecdóticos experiencias y demostraciones por parte del conductor del aprendizaje, ausencia de asignación de tareas o actividades alternativas para que los estudiantes avancen progresivamente y sobre todo la falta de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado y dentro de la dimensión del Ambiente en el Aula se pudo detectar la falta de un adecuado trato afectuoso y cálido con los estudiantes para motivarlos a participar activamente dentro del periodo de clases como también se notó una carencia total de valorización cuando los estudiantes hacían su respectiva participación, situación que conllevó a una desmotivación y falta de interés por participar activamente dentro de la hora clase.

#### **4.4 Comprobación de los supuestos.-**

Según los resultados obtenidos en la aplicación de las diferentes encuestas y entrevistas al personal docente de la Unidad Educativa “Amadeo Maldonado”, se pudo comprobar que existe una verdadera eficacia en el desempeño profesional de los docentes, en cuanto a los estándares de calidad se pudo apreciar que buenas prácticas de enseñanza-aprendizaje, en donde se les permite a los educandos alcanzar buenos perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la educación General Básica y para el Bachillerato.

Identificando cuatro grandes dimensiones del desempeño de los docentes en el aula:

- Desarrollo curricular
- Gestión del aprendizaje
- Desarrollo profesional
- Compromiso ético

Cada una de estas dimensiones busca fomentar y asegurar que el conjunto del profesorado desarrolle una docencia de excelencia dentro de esta Unidad Educativa que fue sometida a investigación.

En lo referente al desempeño directivo se podría manifestar que existe una gran eficacia en lo referente a las prácticas de liderazgo y de la gestión, en donde su modelo de gestión educativa según los resultados obtenidos se podría indicar que expresan un conjunto de estándares de desempeño directivo y docente.

De igual forma dentro del desempeño directivo se identificó cuatro grandes dimensiones que son:

- Liderazgo
- Gestión Pedagógica
- Gestión de talento humano y recursos
- Gestión de clima organizacional y convivencia escolar.

Mediante estas principales dimensiones, que conllevan a los estándares de calidad podríamos manifestar que se está apoyando efectivamente en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las escuelas a su cargo.

## 5. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

### 5.1 Resultados

**TABLA 1**

#### Desempeño profesional docente

#### Autoevaluación de docentes

##### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0,1	0	0,41	5	0,463	0,093
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,1</b>	<b>0</b>	<b>3,5</b>		<b>3,553</b>	<b>0,711</b>

**Fuente:** Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

Una educación no puede ser de calidad sino logran que todos los estudiantes se inserten activamente en la sociedad y desarrollen su proyecto de vida en relación con los otros.

En esta dimensión en el aspecto 1.2 el 100% siempre está fomentando la autodisciplina en el aula, y en el aspecto 1.7 se evidencia que el 11% a veces y un 89% siempre los docentes se preocupan por los estudiantes cuando se ausentan. Aspectos que indican que si se está aplicando dentro de su desempeño profesional.

TABLA 2

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,41	5	0,489	0,098
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	0	0,41	5	0,489	0,098
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0	0,41	5	0,489	0,098
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0	0,41	5	0,489	0,098
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103

2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	0,41	5	0,489	0,098
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0	0,41	5	0,489	0,098
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0	0	0,41	5	0,489	0,098
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
2.24.3. Reflexionar.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
2.24.4. Observar.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
2.24.5. Descubrir.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
2.24.6. Exponer en grupo.	0	0	0	0	0,41	5	0,489	0,098
2.24.7. Argumentar.	0	0	0	0	0,41	5	0,489	0,098
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	0	0,41	5	0,489	0,098
2.24.9. Redactar con claridad.	0	0	0	0	0,41	5	0,489	0,098
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0	0,31	5	0,463	0,093
2.24.15. Socializar.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
2.24.16. Concluir.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
2.24.17. Generalizar.	0	0	0	0	0,41	5	0,489	0,098
2.24.18. Preservar.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>19,7</b>		<b>20,751</b>	<b>4,150</b>

**Fuente:** Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

Las habilidades pedagógicas-didácticas son facilitadoras de procesos de aprendizaje, estos procesos deben saber, conocer, seleccionar, utilizar, evaluar y perfeccionar estrategias de intervención didáctica en activas.

En esta tabla se establece dentro del orden 2.4, que el 16% frecuentemente y el 84% siempre explica los criterios de evaluación del área de estudio. En cuanto al punto 2.17 se manifiesta que un 100% siempre al final de clase elabora un resumen de los temas tratados. Aspectos que se están desarrollando para contribuir en la calidad de la educación.

**TABLA 3**

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	0,1	0	0,41	5	0,463	0,093
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0	0	0,41	5	0,438	0,088
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0,1	0	0,41	5	0,463	0,093
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0,1	0	0,41	5	0,463	0,093
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,2</b>	<b>0</b>	<b>5,25</b>		<b>5,432</b>	<b>1,086</b>

**Fuente:** Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

El termino competencia se utiliza en este contexto para referir a la capacidad de hacer con saber y con conciencia acerca de las consecuencias de este hacer.

En cuanto a esta dimensión dentro del aspecto 3.6, los docentes en un 100% indican que siempre se sienten estimulados por sus directivos, en cambio en el aspecto 3.7 el 11% manifiesta que algunas veces, y un 89% frecuentemente los docentes se sienten apoyados por sus colegas para la realización del trabajo diario. En esta institución educativa se puede determinar que si existe un buen desarrollo emocional por parte de los docentes.

TABLA 4

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0,1	0	0,41	5	0,463	0,093
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0	0	0	0,41	5	0,438	0,088
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,1	0	0,41	5	0,463	0,093
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0	0	0,41	5	0,489	0,098
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0	0,41	5	0,489	0,098
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0	0	0	0,41	5	0,489	0,098
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0	0	0	0,41	5	0,438	0,088
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,1</b>	<b>0</b>	<b>4,43</b>		<b>4,814</b>	<b>0,963</b>

**Fuente:** Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

Afirman que los profesores que trabajan actualmente y que deseen persistir en roles vinculados con la resolución de problemas o desafíos más coyunturales a la que denominan pedagógico-didáctico y político institucional vinculados con desafíos más estructurales.

Referente a esta dimensión, en el orden 4.5 el 6% indica que rara vez recomienda que el estudiante trabaje con un profesional especializado, y 94% siempre lo realiza, en cuanto al orden 4.9 el 16% indica que frecuentemente hay comunicación con los padres de familia y un 84% siempre aplica este aspecto. Dándonos a comprender que si existe atención a los estudiantes con necesidades especiales.

TABLA 5

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0	0,41	5	0,489	0,098
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0	0,41	5	0,438	0,088
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,1	0	0,41	5	0,463	0,093
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,1	0	0,41	5	0,463	0,093
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	0,41	5	0,489	0,098
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,1</b>	<b>0</b>	<b>4,64</b>		<b>4,917</b>	<b>0,983</b>

**Fuente:** Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

Consideremos de vital importancia el cumplimiento de normas y reglamentos que debe tener presente un docente, ya que con ella nos permite dar a conocer un perfil ideal frente a la tribología educativa.

En esta tabla, en el orden 5.3 el 6% rara vez elabora el plan anual, el 84% siempre realiza este documento curricular. En cuanto al aspecto 5.10 el 100% falta al trabajo solo en caso de fuerza mayor, fortaleza que existe en la institución investigada. Demostrándonos que mantienen un buen ambiente de vida laboral; ya que si cumplen con las normas y reglas establecidas.

**TABLA 6**

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0,1	0	0,31	5	0,437	0,087
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0	0	0,31	5	0,463	0,093
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0	0	0,41	5	0,489	0,098
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,1	0	0,31	5	0,437	0,087
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0	0,31	5	0,412	0,082
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	0	0,31	5	0,463	0,093
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0	0	0,31	5	0,463	0,093
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,1</b>	<b>1</b>	<b>3,3</b>		<b>4,194</b>	<b>0,839</b>

**Fuente:** Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

La formación académica de un docente debe proyectarse con un sentido humanista de esta profesión, su carácter netamente pedagógico y social y un vínculo permanente con la realidad de la institución.

En esta dimensión dentro del orden 6.4 el 12% algunas veces apoya el trabajo de los colegas fuera del tiempo de clases; el 17% aplica frecuentemente este aspecto, y el 71% de los docentes apoyan el trabajo de los compañeros profesores. En el aspecto 6.8 el 100% de los docentes participan en las actividades relacionadas con el progreso de la comunidad. Evidenciando que hay un alto nivel de interrelación positiva entre los docentes.

**TABLA 7**

<b>7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)</b>	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0,1	0	0,31	5	0,437	0,087
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0	0,41	5	0,489	0,098
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0	0	0,41	5	0,489	0,098
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0	0,41	5	0,489	0,098
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	0,41	5	0,489	0,098
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0	0	0,41	5	0,489	0,098
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0	0,52	5	0,515	0,103
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,1</b>	<b>0</b>	<b>3,91</b>		<b>4,427</b>	<b>0,885</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>								<b>0,764</b>

**Fuente:** Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

Un buen clima de trabajo permite mantener buenas relaciones entre todos quienes conforman un centro educativo, fortaleza que permite emprender algunos proyectos en beneficios de la institución:

La tabla 7 establece que el 12% algunas veces los docentes buscan espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros, el 17% lo aplica frecuentemente y el 71% siempre aplica la comunicación compañeros; en el orden 7.8 los docentes en un 100% siempre están dispuestos a aprender de diferentes personas, opiniones, ideas, etc. Dentro de esta dimensión se hace notorio un buen clima de trabajo entre todos los actores.

## TABLA 8

### COEVALUACIÓN DE DOCENTES (POR PARTE DE COORDINADORES DE ÁREA)

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS) El docente:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	1,925	5	1,925	0,385
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0	0	1,925	5	1,925	0,385
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	1,925	5	1,925	0,385
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0	1,925	5	1,925	0,385
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0	1,925	5	1,925	0,385
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	1,925	5	1,925	0,385
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	0	0,77	5	0,77	0,154
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0	1	1,925	5	2,792	0,558
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	1,925	5	1,925	0,385
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>16,170</b>		<b>17,037</b>	<b>3,407</b>

**Fuente:** Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

La educación de calidad está dirigida a satisfacer las aspiraciones del conjunto de los sectores integrantes de la sociedad.

Dentro de esta dimensión en lo que respecta en el orden 1.6 el 100% manifiesta que siempre utiliza bibliografía actualizada, en el orden 1.8 los docentes en un 31% frecuentemente elabora recursos didácticos y el 69% siempre da uso de este material. Aspectos que si se cumplen en gran medida para poder brindar una educación de calidad.

**TABLA 9**

<b>2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS</b> <b>(1.92 PTOS) El docente:</b>	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	1,540	5	1,829	0,366
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	1,54	5	1,829	0,366
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	0	1,54	5	1,829	0,366
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	0	1,54	5	1,829	0,366
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	0	0	1,54	5	1,829	0,366
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>7,700</b>		<b>9,145</b>	<b>1,829</b>

**Fuente:** Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

La actividad está sujeta al control quién a su vez determina el rendimiento y en función de él tiene validez la acción.

La tabla 9 establece en el orden 2.2 que el 16% frecuentemente entrega el plan anual en el plazo indicado y el 84% siempre los docentes entregan los documentos curriculares en los plazos establecidos, en el aspecto 2.4 el 16% de los docentes frecuentemente llega puntual a las reuniones que se los convoca. Y el 84% siempre lo realiza. El cumplimiento de normas y reglamentos por parte de los docentes se está llevando a cabalidad.

**TABLA 10**

<b>3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)</b> El docente:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0	1	1,155	5	1,733	0,347
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	0	1,54	5	1,829	0,366
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	0	1,925	5	1,925	0,385
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	0	1,54	5	1,829	0,366
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6,16</b>		<b>7,316</b>	<b>1,463</b>

**Fuente:** Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

En el mundo actual el rendimiento aparece con telón de fondo sobre el que se proyecta las actividades humanas. La actividad está sujeta al control quién a su vez determina el rendimiento y en función de él tiene validez la acción.

La tabla 10 determina que un 16% los docentes frecuentemente investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta y el 84% siempre considera este aspecto; en cuanto a la orden 3.3 el 100% de los docentes siempre colaboran con la consecución de los objetivos y metas del PEI. La apertura al cambio para una mejor educación es evidente en esta institución.

**TABLA 11**

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0	1,925	5	1,925	0,385
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0	1,925	5	1,925	0,385
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0	1,925	5	1,925	0,385
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	0	1,925	5	1,925	0,385
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0	1,925	5	1,925	0,385
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	0	1,925	5	1,925	0,385
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	0	1,925	5	1,925	0,385
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	1,925	5	1,925	0,385
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>15,4</b>		<b>15,400</b>	<b>3,080</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>								<b>1,347</b>

**Fuente:** Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

El educador es un ser libre y en el ejercicio de su libre albedrío sus comportamientos en definitiva responden a sus íntimas convicciones.

La tabla 11 establece que el 100% de los educadores siempre propician el respeto a las personas diferentes, en cuanto a la orden 4.8 el 100% siempre se preocupan de que su presentación sea la mejor. Se determina en esta dimensión que los educandos si están aplicando estos aspectos.

## TABLA 12

### EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR O DIRECTOR

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0,3	0	0,29 5	5	1,033	0,207
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0,3	0	0,29 5	5	1,033	0,207
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,1	0	0,59 0	5	1,18	0,236
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	1	0,29 5	5	1,179	0,236
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0	1,47 5	5	1,475	0,295
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	0,88 5	5	1,327	0,265
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	0,88 5	5	1,327	0,265
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	0	1,47 5	5	1,475	0,295
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,7</b>	<b>3</b>	<b>6,19 5</b>		10,029	<b>2,006</b>

**Fuente:** Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

La competencia del profesor es el conjunto de conocimientos, habilidades y otros valores específicos que un docente posee para desempeñar correctamente su labor.

En el aspecto 1.1 el 28% algunas veces toma en cuenta las opiniones y criterios de los estudiantes, el 43% frecuentemente considera este aspecto, y el 28% siempre aplica este aspecto, en, lo que respecta al punto 1.5 el 100% siempre ejemplifica los temas tratados y los relaciona con la realidad de los estudiantes. Dichos aspectos dan a conocer que dentro de la comunidad educativa observan y utilizan los aspectos del entorno escolar para un buen proceso de enseñanza-aprendizaje.

**TABLA 13**

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES  INDIVIDUALES ( 2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	1,475	5	1,475	0,295
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	1,180	5	1,401	0,280
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0	1,180	5	1,401	0,280
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0	0,885	5	1,327	0,265
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0	0,885	5	1,327	0,265
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	0	0	0,885	5	1,327	0,265
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	1	0,590	5	1,253	0,251
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>7,080</b>		<b>9,511</b>	<b>1,902</b>

**Fuente:** Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

La efectividad del profesor depende de que competencias tiene el docente, que tan motivado está para ponerlas en práctica y en qué contexto se desempeña su trabajo.

En lo referente a esta dimensión dentro del aspecto 2.1 el 100% siempre está propiciando el respeto a las personas con capacidades diferentes, en cuanto al aspecto 2.6 el 33% frecuentemente se comunica individualmente con los representantes mediante esquelas o cuadernos y el 67% siempre lo realiza esta comunicación, para informar sobre su rendimiento académico. Podemos evidenciar que hay una atención especial para cada estudiante.

**TABLA 14**

<b>3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS ( 2.94 PTOS)</b>	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	0,885	5	1,327	0,265
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,1	1	0,000	5	1,032	0,206
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0,1	1	0,295	5	1,106	0,221
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,3	0	0,590	5	1,107	0,221
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	1,180	5	1,401	0,280
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	1	0,295	5	1,179	0,236
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,885	5	1,327	0,265
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	1,180	5	1,401	0,280
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0,1	0	1,180	5	1,328	0,266
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	1	0,590	6	1,253	0,251
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,7</b>	<b>5</b>	<b>7,080</b>		<b>12,461</b>	<b>2,492</b>

**Fuente:** Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

Evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento de los logros obtenidos de acuerdo con el cargo.

En cuanto a esta dimensión, en el aspecto 3.4 el 27% a veces, los docentes entrega sus documentos curriculares en los plazos establecidos por las autoridades. El 20% lo aplica frecuentemente y el 53% siempre los docentes lo realizan, en cuanto al aspecto 3.8 el 16% frecuentemente entrega las calificaciones a tiempo a sus estudiantes, y el 84% siempre aplica este aspecto. El cumplimiento de los documentos curriculares por parte de los docentes es notorio ya que presentan en el tiempo establecido por el directivo.

**TABLA 15**

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS  ( 1.47 PTOs)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	1	0,295	5	1,179	0,236
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,1	0	0,885	5	1,254	0,251
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	0	1,180	5	1,401	0,280
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0,3	0	0,885	5	1,181	0,236
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0,1	0	0,885	5	1,254	0,251
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,6</b>	<b>2</b>	<b>4,130</b>		<b>6,269</b>	<b>1,254</b>

**Fuente:** Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

Los docentes deben ser capaces de asumir nuevos retos. Para ello deben contar al menos con tres herramientas fundamentales sensibilidad, flexibilidad y conocimiento.

La tabla 15 establece que el 75% de los docentes frecuentemente aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen y el 25% siempre lo aplica; en cuanto al aspecto 4.4 el 25% a veces al docente le agrada participar en los Consejos Directivos o Técnicos, el 75% siempre le gusta participar. Es notable la participación y aplicación de normas y reglamentos por parte de los docentes de esta unidad educativa.

**TABLA 16**

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,1	1	0,000	5	1,032	0,206
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0,3	1	0,000	5	0,959	0,192
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0,1	0	0,590	5	1,18	0,236
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0,1	0	0,590	5	1,18	0,236
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,7</b>	<b>2</b>	<b>1,180</b>		<b>4,351</b>	<b>0,870</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS</b>								<b>1,881</b>

**Fuente:** Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

Los maestros llevan a cabo acciones como: enseñar, conversar con los familiares de los estudiantes, intervenir en situaciones escolares, asumir procesos de formación continua, entre otras.

En esta dimensión dentro del aspecto 5.1 el 14% Algunas veces el docente participa activamente en el desarrollo de la comunidad y el 86% frecuentemente participa, en el aspecto 5.3 el 13% algunas veces el docente comparte con sus colegas estrategias para mejorar las prácticas docentes, el 37%frecuentementey el 50% siempre lo comparten. Existe un nivel medio en el compartimiento de conocimientos y estrategias metodológicas por parte de los docentes afectando el desarrollo comunitario.

## TABLA 17

### EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	4,1	8,738	21,952	5	34,977	6,995
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	1	2,4	5,14	28,126	5	36,351	7,270
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	0	1	10,79	24,696	5	36,861	7,372
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	1	3,4	8,738	20,58	5	33,261	6,652
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	0	1,7	6,168	30,184	5	38,238	7,648
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	1	2,7	10,28	19,894	5	33,602	6,720
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	1	2,4	8,224	19,894	5	31,032	6,206
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								0,000
1.8.1. Analizar.	0	1	1	9,252	25,382	5	36,347	7,269
1.8.2. Sintetizar.	0	0	1,7	11,82	21,266	5	34,974	6,995
1.8.3. Reflexionar.	0	0	1,7	5,654	30,184	5	37,895	7,579
1.8.4. Observar.	0	1	1,7	6,168	27,44	5	36,178	7,236
1.8.5. Descubrir.	0	0	3,8	8,224	22,638	5	34,806	6,961
1.8.6. Redactar con claridad.	0	1	2,1	6,682	26,754	5	36,007	7,201
1.8.7. Escribir correctamente.	0	1	2,7	5,14	26,754	5	35,493	7,099
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	0	0,7	6,168	30,870	5	37,724	7,545
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>33</b>	<b>117,2</b>	<b>376,614</b>		<b>533,746</b>	<b>106,749</b>

**Fuente:** Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

El educando es capaz de evaluar sus actuaciones, aspectos que puede cumplir si se alcanzado la capacidad de valorar.

En la tabla 17 dentro del aspecto 1.8.6 el 1% rara vez los docentes desarrollan las habilidades pedagógicas y didácticas en sus estudiantes el 6% algunas veces, el 19 % frecuentemente y el 74%siempre desarrollan estas habilidades en sus estudiantes, en el aspecto 1.8.8 el 2% algunas veces los docentes desarrollan estas habilidades de leer comprensivamente, 16% frecuentemente y el 74% siempre desarrollan estas habilidades. Podemos manifestar que existen algunas habilidades pedagógicas y didácticas por desarrollar en los estudiantes por parte de sus maestros.

**TABLA 18**

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	0	0,3	4,112	34,3	5	38,926	7,785
2.2.Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	0	0	4,626	35,672	5	40,298	8,060
2.3.Recuera a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	0	1	7,196	29,498	5	37,894	7,579
2.4.Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	1	0	8,738	27,44	5	36,691	7,338
2.5.Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	0	0,7	10,79	24,010	5	35,49	7,098
2.6.Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	1	1	11,82	19,894	5	33,942	6,788
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3,1</b>	<b>47,29</b>	<b>170,814</b>		<b>223,241</b>	<b>44,648</b>

Fuente: Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

Elaboración: Lcdo. Vinicio Balarezo

Eficacia es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

Dentro de esta dimensión en el aspecto 2.2 el 11% frecuentemente los maestros utilizan un lenguaje adecuado en clases para que los estudiantes comprendan el 89% siempre lo utiliza; en el aspecto 2.5 el 2% algunas veces el docente realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase, el 30% frecuentemente y un 68% siempre lo realiza. Se nota con claridad que faltan algunos aspectos por desarrollar a los estudiantes en cuanto a esta dimensión.

**TABLA 19**

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	1	1	8,224	19,894	5	30,173	6,035
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	1	2,1	8,738	17,150	5	28,972	5,794
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	1	2,7	5,14	25,382	5	33,779	6,756
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	0	0,7	4,626	32,928	5	38,411	7,682
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	0	3,4	8,224	19,208	5	31,204	6,241
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	1	1,4	9,766	18,522	5	30,857	6,171
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	1	2,1	11,31	19,894	5	33,773	6,755
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>56,03</b>	<b>152,978</b>		<b>227,169</b>	<b>45,434</b>

**Fuente:** Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tiene mayor correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

Dentro de esta dimensión en el aspecto 3.1 el 3% de los docentes se preocupan por los estudiantes que faltan y llaman a los padres de familia o representantes el 4% algunas veces, 27% frecuentemente y el 66% siempre se preocupan, en el aspecto 3.7 el 2% rara vez el docente promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase, el 6% algunas veces, el 33% frecuentemente y el 59% siempre promueve esta integración. Podemos indicar que no existe una despreocupación total por parte del docente hacia los estudiantes cuando se ausente a las clases.

**TABLA 20**

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOs)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	0	0,3	2,57	37,730	5	40,814	8,163
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	0	0,3	4,626	34,300	5	39,44	7,888
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	1	3,598	34,300	5	39,269	7,854
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0,7	6,682	31,556	5	39,095	7,819
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	0	1,4	7,71	24,696	5	34,12	6,824
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0	0,3	5,654	32,928	5	39,096	7,819
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4,1</b>	<b>30,84</b>	<b>195,510</b>		<b>231,834</b>	<b>46,367</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS</b>								

**Fuente:** Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

La efectividad entre lo logrado y lo programado o entre el resultado y el objetivo.

En lo que se refiere a esta dimensión dentro del aspecto 4.4 el 1% algunas veces, el 15% frecuentemente y el 84% siempre los docentes están tomando en cuenta las opiniones o criterios de sus estudiantes, en el aspecto 4.6 el 1% rara vez, el 14% algunas veces, el 14% frecuentemente y el 84% siempre los maestros tratan a los estudiantes con cortesía y respeto. Se indica que en esta dimensión los docentes están cultivando en gran medida las relaciones con los estudiantes.

**TABLA 21**  
**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS**  
**PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	0	0,4	1,264	35,406	5	37,091	7,418
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	0	0,4	2,528	33,72	5	36,669	7,334
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	0	0,4	5,688	29,505	5	35,614	7,123
TOTAL	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1,3</b>	<b>9,48</b>	<b>98,631</b>		109,374	<b>21,875</b>

**Fuente:** Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

Las mejoras de calidad educativa dependen de la práctica docente y del funcionamiento de los centros educativos.

En cuanto a esta dimensión en lo que respecta al punto 1.2 el 1% algunas veces, el 7% frecuentemente y el 92% siempre los docentes están colaborando en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad. Podemos darnos en cuenta que dentro de este aspecto el personal docente siempre se está vinculado con la comunidad.

**TABLA 22**

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	0	0,4	0	37,09	5	37,513	7,503
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0	0	0,632	37,09	5	37,724	7,545
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	0	0,4	2,528	33,72	5	36,669	7,334
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	0	0,4	0,632	36,25	5	37,302	7,460
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1,3</b>	<b>3,792</b>	<b>144,2</b>		<b>149,208</b>	<b>29,842</b>

**Fuente:** Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

Asegurar la calidad de la enseñanza-aprendizaje es uno de los retos fundamentales de la educación del futuro.

Dentro de esta dimensión en el aspecto 2.1 el 1% algunas veces y el 99% siempre el docente es puntual a la hora de iniciar sus clases, en el aspecto 2.2 el 1% algunas veces el 7% frecuentemente y el 92% siempre los maestros entregan las calificaciones oportunamente. Se nota con mayor claridad que los docentes de este centro educativo acatan en cuanto a normas y reglamentos.

**TABLA 23**

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0	0	3,16	33,7 2	5	36,88	<b>7,376</b>
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	2	0	3,16	32,8 8	5	38,148	<b>7,630</b>
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	0, 4	3,16	32,8 8	5	36,458	<b>7,292</b>
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	2	0, 4	1,89 6	33,7 2	5	38,148	<b>7,630</b>
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	0	0	1,89 6	35,4 1	5	37,302	<b>7,460</b>
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	4	0, 8	1,26 4	31,1 9	5	37,519	<b>7,504</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>1, 7</b>	<b>14,5 4</b>	<b>199, 8</b>		<b>224,455</b>	<b>44,891</b>

**Fuente:** Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

Todos sabemos que el futuro de las naciones radica en la educación. Por lo tanto en la medida en que se mejore la calidad de la enseñanza mejor serán necesariamente las expectativas sociales, económicas, políticas y morales de las sociedades futuras.

Dentro de esta dimensión en el aspecto 3.3 el 1% algunas veces, 9% frecuentemente, 90% siempre los docentes enseñan a mantener buenas relaciones entre estudiantes y en el aspecto 3.4 el 7% rara vez, 2% algunas veces, 5% frecuentemente y el 86% siempre el docente toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de su hijo o representado. Es notable que se inculquen valores de sociabilidad en los estudiantes para que sean buenos ciudadanos.

**TABLA 24**

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
INDIVIDUALES (5.05 PTOS)								
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	0	1,3	1,264	30,35	5	32,875	6,575
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	0	0,8	2,528	30,35	5	33,718	6,744
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	0	0	1,896	35,41	5	33,718	6,744
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	0	1,3	1,896	37,94	5	41,094	8,219
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	0	0	1,264	36,25	5	37,513	7,503
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	0	0,4	0	36,25	5	36,67	7,334
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3,8</b>	<b>8,848</b>	<b>206,5</b>		<b>215,588</b>	<b>43,118</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS</b>								<b>#¡REF!</b>

**Fuente:** Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

Una institución educativa de calidad sería aquella en la que sus alumnos progresen educativamente al máximo de sus posibilidades y en las mejores condiciones posibles.

Referente a esta dimensión en el aspecto 4.3 el 6% frecuentemente y el 94% siempre los docentes asignan tareas especiales a su hijo, en el aspecto 4.4 el 3% algunas veces los docentes respeta el ritmo de trabajo de su representado en clase, el 5% frecuentemente lo realiza y el 92% siempre respeta este aspecto. Para los representantes de esta unidad educativa los docentes en gran porcentaje están atendiendo a sus estudiantes con necesidades individuales.

**TABLA 25**  
**OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE**  
**( 30 PTOS)**

**A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
<b>El docente:</b>		
1. Presenta el plan de clase al observador.	4	1
2. Inicia su clase puntualmente.	5	0
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	0	5
4. Da a conocer los <i>objetivos de la</i> clase a los estudiantes.	5	0
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	5	0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	3	2
Total respuestas	<b>22</b>	<b>8</b>
Puntaje total.	<b>27,50</b>	<b>0,00</b>
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>2,75</b>	<b>0,00</b>

**Fuente:** Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

Una institución educativa que provee óptimas condiciones para potencializar las habilidades creativas de descubrimiento, de reflexión, solución de problemas de manera significativa necesariamente estará proporcionando un medio adecuado para el progreso educativo.

Dentro de la dimensión de las actividades iniciales, en el aspecto 3 el 100% de los docentes no revisan las tareas enviadas a casa y en el aspecto 6 el 60% si realiza la evaluación diagnóstica, en cambio un 40% no realiza este aspecto. Según los resultados es notable la falta de aplicación de algunos aspectos que se deben poner en práctica al inicio de un periodo de clase.

**TABLA 26****B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	5	0
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones</i> .	3	2
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	4	1
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	5	0
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	3	2
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	5	0
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	3	2
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	5	0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	4	1
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	3	2
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	5	0
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	4	1
13. Envía tareas	4	1
Total respuestas	53	12
Puntaje total.	66	0
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>6,63</b>	<b>0,00</b>

**Fuente:** Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

Los estándares de desempeño docente es fomentar en el aula una enseñanza que permite que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica.

Dentro de la dimensión del proceso de enseñanza aprendizaje en el aspecto 1 el 100% si consideran las experiencias previas de los estudiantes, en el aspecto 2 el 60% si envían tareas a sus estudiantes, en cambio un 40% no desarrolla esta actividad. Los docentes de este centro educativo no aplican algunos aspectos en su totalidad dentro del proceso de enseñanza –aprendizaje.

**TABLA 27****C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	2	3
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	4	1
3. Valora la participación de los estudiantes.	2	3
4. Mantiene la disciplina en el aula.	5	0
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	3	2
Total respuestas	16	9
Puntaje total.	20,0	11,3
<b>Puntaje promedio.</b>	<b>2,00</b>	<b>0,00</b>
<b>PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE</b>	<b>11,38</b>	<b>0,00</b>

**Fuente:** Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

El proceso de formación de los docentes favorece la comprensión de la importancia de atender a la diversidad y fomentar a los estudiantes en una actitud de afecto y tolerancia a las diferentes culturas y de valoración de la propia, para que no desarrollen actitudes discriminatorias.

En cuanto a esta tabla se establece en el aspecto 1 que el 60% de los docentes no son afectuosos y cálidos con los estudiantes, en cambio el 40% si, en el aspecto 3 el 60% no valora la participación de los estudiantes, y el 40% si, en cuanto a la orden 5 el 60% si motiva a los estudiantes a participar activamente en clases, en cambio un 40% no. Se determina con claridad que existe un gran porcentaje que los maestros no son afectuosos y cálidos con sus estudiantes, no valoran su participación ni tampoco se motiva para que puedan participar activamente en clase.

## CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE:

**(16/ 100 PTOS)**

<b>CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:</b>	<b>PUNTOS</b>	<b>CATEG.</b>	<b>EQUIVALENCIA</b>
Autoevaluación de los docentes	7,273		
Co-evaluación de los docentes	5,589		
Evaluación de los docentes por el Rector o Director, Vice- rector o Subdirector, y 3 Vocales Consejo Directivo (Promedio)	7,797		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	18,500		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	15,727		
<b>CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS</b>	<b>54,886</b>		
<b>CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:</b>	<b>23,750</b>		
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES</b>	<b>78.636/100</b>	<b>A</b>	<b>EXCELENTE</b>

**Fuente:** Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

## TABLA 28

### DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

#### AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR

##### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233

1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233

evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.								
1.54. Controló adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2,1</b>	<b>13,048</b>		<b>14,915</b>	<b>14,915</b>

**Fuente:** Encuesta directa al directivo de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

La evaluación a la parte directiva debe ser primordial y de suma importancia ya que el director es la máxima autoridad, su rol que juega es de gran responsabilidad porque es un verdadero líder.

La tabla 28 establece en el orden 1.28 que el 100% el directivo organiza con el consejo técnico las comisiones para el normal funcionamiento de la institución educativa al inicio del año lectivo, en cuanto a la orden 1.61 el 100% el directivo elabora conjuntamente con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes de acuerdo con las necesidades de la institución. Mediante los resultados podemos apreciar con claridad que el desempeño del directivo es eficiente.

TABLA 29

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0	-	0,233	1	0,233	0,233
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,875</b>	<b>2,097</b>		<b>2,972</b>	<b>2,972</b>

**Fuente:** Encuesta al directivo de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

Para mejorar los resultados de la educación se requiere para ello una nueva institucionalidad reguladora, fiscalizadora y evaluadora.

En lo que respecta a esta dimensión dentro del aspecto 2.5 el 100% siempre se da asesoramiento pedagógico, en cuanto a la orden 2.12 el 100% garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades especiales. Vemos que el directivo de esta unidad educativa dentro de la dimensión competencias pedagógicas si aplica en su totalidad siendo una gran fortaleza para el adelanto de la educación.

**TABLA 30**

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOs)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,175</b>	<b>1,864</b>		<b>2,039</b>	<b>2,039</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>0,000</b>

**Fuente:** Encuesta directa a directivo de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

El desempeño educativo busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de liderazgo y de la gestión en cada establecimiento educativo.

En cuanto a esta dimensión dentro del aspecto 3.3 el 100% siempre el Director mantiene buenas relaciones con los colegas, padres de familia, estudiantes y la comunidad, en lo que respecta al aspecto 3.6 el 100% siempre el directivo está promoviendo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores.

**TABLA 31**  
**EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO**

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,06	0,1	0,354	0,708	4	1,239	0,248
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,000	0,944	4	0,944	0,189
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,000	0,944	4	0,944	0,189
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,177
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,165
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,177
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,000	0,944	4	0,944	0,189
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,177
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,000	0,934	4	0,9344	0,187
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,000	0,944	4	0,944	0,189
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,165
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,708	0,944	4	1,652	0,330
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,177
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,000	0,944	4	0,944	0,189

1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,000	0,944	4	0,944	0,189
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,177
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,177
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,000	0,944	4	0,944	0,189
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,165
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,177
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,177
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,177
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,165
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,177
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189

1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,165
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0,699	4	0,874	0,175
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,177
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,1	0	0,708	4	0,826	0,165
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,177
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,177
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	-	0,944	4	0,944	0,189
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,000	0,944	4	0,944	0,189
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,165
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,000	0,944	4	0,944	0,189
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0,06</b>	<b>0,2</b>	<b>5,662</b>	<b>51,9</b>		<b>57,858</b>	<b>11,572</b>

**Fuente:** Encuesta directa al directivo de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

El Ministerio de Educación que el conjunto de los directivos ecuatorianos influya efectivamente en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las escuelas a su cargo.

En esta dimensión dentro del aspecto 1.2 el 5% el directivo rara vez falta a su trabajo solo en caso de enfermedad el 10% a veces, el 28% frecuentemente, y el 57% siempre falta en caso de extrema necesidad, en cuanto a la orden 1.37 el 100% el directivo organiza la planificación del plantel en todo sus aspectos. Se evidencia que priorizan su trabajo y faltan solamente si es de suma necesidad.

TABLA 32

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,177
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,165
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,06	0	0,177	0,472	4	0,708	0,142
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,177
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	-	0,934	4	0,934	0,187
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,177
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,177
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,177
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,177
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,000	0,944	4	0,944	0,189
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,177
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0,06</b>	<b>0</b>	<b>1,77</b>	<b>10,61</b>		<b>12,439</b>	<b>2,488</b>

**Fuente:** Encuesta directa al directivo de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

Recordemos que el directivo debe desarrollar una gestión integral pero para lograrla son necesarios un sistema de valores y cualidades que le permitan alcanzar con éxito el cumplimiento de la misión.

En cuanto a esta tabla en el aspecto 2.1 el 100% siempre el directivo organiza la elaboración del PEI, con todos los actores educativos, en el aspecto 2.4 el 8% rara vez observa el desarrollo de clase, un 25% frecuentemente y el 67% siempre observa el desarrollo de clases del personal docente. El directivo evidentemente está pendiente de sus obligaciones en cuanto al aspecto pedagógico.

TABLA 33

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,000	0,944	4	0,944	0,189
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,000	0,944	4	0,944	0,189
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,000	0,944	4	0,944	0,189
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,177
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,177
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,354</b>	<b>8,024</b>		<b>8,378</b>	<b>1,676</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								

**Fuente:** Encuesta directa al directivo de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

"Revolución es cambiar todo lo que debe ser cambiado". Si llevamos esta frase martiana al perfil del directivo este debe tener la fuerza y el empuje necesario sustentado en su ejemplo.

Dentro de esta dimensión el 20% el directivo frecuentemente delega responsabilidades a diferentes miembros de la comunidad educativa, el 80% delega tal responsabilidad, en cuanto a la orden 3.9 el 100% el directivo siempre promueve el desarrollo de actividades socio culturales y directivas. Vemos que las competencias de liderazgo en la comunidad son notorias en cuanto a la aplicación por parte de directivo.

TABLA 34

## EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	2,860	4	2,86	0,715
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	1,072	1,430	4	2,502	0,626
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	2,860	4	2,86	0,715
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0,536	2,145	4	2,681	0,670
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	1,608	0,715	4	2,323	0,581
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,536	2,145	4	2,681	0,670
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	2,860	4	2,86	0,715
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	1,072	1,430	4	2,502	0,626
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	2,860	4	2,86	0,715
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,536	2,145	4	2,681	0,670
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	1,072	1,430	4	2,502	0,626
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,536	2,145	4	2,681	0,670
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	2,144	0,000	4	2,144	0,536
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	1,608	0,715	4	2,323	0,581
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10,72</b>	<b>25,740</b>		<b>36,460</b>	<b>9,115</b>

**Fuente:** Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

El director general actúa como líder y como máxima autoridad de la institución, por lo que es razonable que constituya una parte importante de un proyecto de evaluación institucional.

En esta tabla en el aspecto 1.7 el 100% siempre el directivo está supervisando la conformación del Consejo Estudiantil, en cuanto al aspecto 1.11 el 43% frecuentemente toma en cuenta a los padres de familia en la planificación y el 57% siempre considera este aspecto. El directivo no hace participe la intervención de los padres de familia en sus planificación de trabajo.

TABLA 35

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	1,072	1,430	4	2,502	0,626
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	0,537	2,145	4	2,682	0,671
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	2,860	4	2,86	0,715
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,536	2,145	4	2,681	0,670
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	2,860	4	2,860	0,715
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2,145</b>	<b>11,440</b>		<b>13,585</b>	<b>3,396</b>

**Fuente:** Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

La estética del perfil directivo es la fuente para formar al docente con capacidad de crear y cuidar ambientes que permitan dar significado al proceso educativo.

Dentro de esta dimensión en el aspecto 2.1 el 43% frecuentemente el directivo observa el desarrollo de clases del personal docente al menos una vez al trimestre, el 57% siempre aplica esta actividad, en el aspecto 2.3 el 100% siempre el señor director orienta el respeto de los derechos de los estudiantes, para todos quienes forman parte del establecimiento educativo. El directivo no observa al personal docente de forma paulatina.

TABLA 36

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	2,860	4	2,86	0,715
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	2,144	0,000	4	2,144	0,536
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	2,860	4	2,86	0,715
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	1,072	1,430	4	2,502	0,626
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	2,860	4	2,860	0,715
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,536	2,145	4	2,681	0,670
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	1,072	1,430	4	2,502	0,626
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	1,072	2,715	4	3,787	0,947
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	2,860	4	2,860	0,715
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5,896</b>	<b>19,160</b>		<b>25,056</b>	<b>6,264</b>
<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>								<b>2,859</b>

**Fuente:** Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

Los valores constituyen el tipo de motivación que define la forma en que nos implicamos en los distintos sistemas de relación de la que somos parte.

Referente a esta dimensión en el aspecto 3.1 el 100% siempre el directivo mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa, en el aspecto 3.8, y el 28% frecuentemente realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución. Y el 78% siempre lo realiza. Dándonos a conocer que el directivo mantiene una buena comunicación con todos los actores del ámbito educativo.

**TABLA 37**  
**EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA**

SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,784	1,054	4	1,838	0,460
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,392	1,581	4	1,973	0,493
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0,784	1,054	4	1,838	0,460
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527

1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,392	1,581	4	1,973	0,493
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2,352</b>	<b>45,322</b>		<b>47,674</b>	<b>11,919</b>

**Fuente:** Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

La evolución directiva sensibilizará la construcción de una cultura evaluativa que involucrará más participación, más compromisos, más organizaciones colectivas y más trabajo en equipo.

En lo que respecta a esta tabla dentro del aspecto 1.5 el 100% siempre el directivo controla el cumplimiento de la jornada escolar según el horario establecido , en el aspecto 1.15 el 100% siempre el directivo solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes al tesorero del Comité Central de Padres de familia. Es evidente que el directivo cumple con sus deberes y obligaciones que su cargo le exige.

**TABLA 38**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,392	1,581	4	1,973	0,493
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,392</b>	<b>12,121</b>		<b>12,513</b>	<b>3,128</b>

**Fuente:** Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

El directivo debe desarrollar una gestión integral pero para lograrla son necesarias un sistema de valores y cualidades que le permitan alcanzar con éxito el cumplimiento de la misión:

La tabla presentada establece que en un 100% el director realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes, en cuanto a la orden 2.2 el directivo siempre conlleva acciones para evitar la deserción de los estudiantes. El director está constantemente motivando y promoviendo acciones para que se eleven los porcentajes de promoción de los estudiantes evitando la deserción escolar.

TABLA 39

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACION	VALORACION
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,392	1,581	4	1,973	0,493
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	2,108	4	2,108	0,527
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,392</b>	<b>20,553</b>		<b>20,945</b>	<b>5,236</b>
				<b>PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS</b>				

**Fuente:** Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

El centro9 educativo es un lugar donde se construyen y adquieren conocimientos y técnicas que nos permitan nuestro pensamiento y nuestras acciones.

En esta tabla en el aspecto 3.2, el 100% siempre el directivo apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad y en el aspecto 3.7 el 100% siempre el director vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad. Es notorio que existe un vínculo entre el directivo y actividades que van en beneficio de la comunidad.

**TABLA 40****EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR (20 PTOS)****DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.51. Realiza arqueo de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,334</b>	<b>14,05</b>		<b>14,383</b>	<b>14,383</b>

**Fuente:** Encuesta directa al directivo de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

Como estrategia para mejorar la calidad educativa que ayudarán a orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo.

En esta dimensión dentro del aspecto 1.6 el 100% el directivo frecuentemente estimula y sanciona al personal de acuerdo con las normas legales vigentes y en el aspecto 1.33 el 100% siempre el director propicia el cumplimiento del Reglamento Interno. El directivo cumple y hace cumplir el reglamento interno de la institución.

TABLA 41

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3,122</b>		<b>3,122</b>	<b>3,122</b>

**Fuente:** Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

Los estándares de desempeño educativo son descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente es decir de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionados con el buen desempeño.

La tabla establece en el aspecto 2.6 que el directivo en un 100%, siempre está solicitando a los docentes que los objetivos de aprendizaje se dan a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo y en el aspecto 2.7 el 100% siempre el señor director verifica la aplicación de la planificación didáctica. Se evidencia que el directivo verifica la aplicación de la planificación didáctica del personal docente.

TABLA 42

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	0	0	0	0	2,453		2,453	2,453
				PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS				0,000

**Fuente:** Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa "Amadeo Maldonado Vásquez"

**Elaboración:** Lcdo. Vinicio Balarezo

Los estándares de gestión escolar hacen referencia a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizajes esperados.

En esta tabla dentro del aspecto 3.2 el 100% siempre el directivo apoya al desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad y en cuanto al aspecto 3.7 el 100% siempre el director está vinculando las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad. Se evidencia que el progreso de la comunidad está vinculado con el desarrollo de la institución educativa.

<b>CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:</b>	<b>PUNTOS</b>	<b>CATEG.</b>	<b>EQUIVALENCIA</b>
Autoevaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo (Promedio)	16,086		
Evaluación del Rector y Vicerrector por el Consejo Directivo (Promedio)	15,469		
Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Consejo Estudiantil (Promedio)	15,334		
Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Comité Central de Padres de Familia (Promedio)	15,947		
Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Supervisor Escolar (Promedio)	14,122		
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS</b>	76.958/100	A	<b>EXCELENTE</b>

<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES</b>	78.636/100	A	<b>EXCELENTE</b>
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS</b>	76.958/100	A	<b>EXCELENTE</b>
<b>CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA</b>	77.797/100	A	<b>EXCELENTE</b>

## **5.2 Análisis, interpretación y discusión de los resultados**

### **5.2.1 Evaluación del desempeño profesional del docente**

Dentro de la dimensión sociabilidad pedagógica, se puede manifestar que los docentes de esta Unidad Educativa poseen una escasa preocupación cuando sus estudiantes faltan a clases, de igual manera existe el criterio por parte del directivo, padres de familia y estudiantes. Una educación no puede ser de calidad sino logra que todos los estudiantes y no solo parte de ellos, adquieran las competencias necesarias para insertarse activamente en la sociedad y desarrollar su proyecto de vida en relación con los otros. (UNESCO)

Para lograr la tan ansiada y anhelada educación de en nuestros educandos debe existir un verdadero seguimiento y control de asistencia de los estudiantes por parte de los docentes, directivos y los representantes de este centro educativo , para de esta forma poderles insertar activamente, haciéndoles tomar en cuenta de sus verdaderos deberes y derechos como estudiantes y así lograr una participación con equidad en el acceso, procesos, resultados y pertinencia de la educación en donde nos conlleve a un eficiente desarrollo en nuestras actividades a la que nos comprometimos.

En lo referente a la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas se indica que el maestro no da a conocer a sus alumnos la programación y los objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo, de igual forma no realizan una adecuada explicación sobre los criterios de evaluación del área de estudio que dicta cada docente.

También se pudo detectar que no se propicia el debate y respeto a las opiniones diferentes, ni tampoco se estimula el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos y no se desarrolla algunas habilidades o destrezas primordiales como: analizar, exponer en grupos, argumentar, conceptualizar, redactar, y el de concluir.

De igual manera según los porcentajes existe el mismo criterio de los padres de familia, docentes y estudiantes, frente a estos parámetros.

Considerándose destrezas primordiales, para poder lograr un aprendizaje eficiente, en donde a base de la participación y el desarrollo de estas actividades, lograremos estudiantes críticos, analíticos y reflexivos, en donde se involucran directamente en los aprendizajes y por ende son ellos mismos quienes proponen posibles alternativas de solución, frente a una determina problemática y de esta manera estamos proporcionando una educación integral en donde todos se involucran por un objetivo en común.

En lo que respecta al desarrollo emocional se detecta que no existe un apoyo entre compañeros docentes, ya que las experiencias sobre la realización del trabajo diario, como también según los porcentajes, los representantes de los estudiantes no colaboran en la tarea educativa que realiza cada docente.

El término competencia se utiliza en este contexto para referir a la capacidad de "hacer con saber" y con conciencia acerca de las consecuencias de este hacer. Toda competencia involucra al mismo tiempo conocimiento, modos de hacer valores y responsabilidades por los resultados de lo hecho.

Se intenta definir el perfil que debe tener los maestros y profesores se encuentra las tendencias de simplificación, cuando se dice que debe saber y saber enseñar y de falta de jerarquización cuando se presentan extensos enunciados de cualidades conocimientos que debe poseer.

En lo que respecta a la dimensión de la atención a estudiantes con necesidades especiales, según los porcentajes nos indican con claridad que los docentes no recomiendan a los estudiantes para que visiten a un especializado, en donde les permitan ayudar en su rendimiento académico.

"Afirmar que los profesores que trabajan actualmente y que deseen persistir en roles vinculados con la resolución de problemas o desafíos más coyunturales a la que denomina "pedagógico – didáctico y político institucional, vinculados con desafíos más estructurales denominados productiva e interactiva y vinculados con procesos de especialización y orientación de una práctica profesional denominada.

Al igual consideramos de gran utilidad y beneficio para los estudiantes que un docente entregado a su trabajo, recomiende a sus representados para que visiten a un especializado en donde se les permita ayudarles dentro de su proceso de enseñanza \_ aprendizaje, recordemos que la labor actual de un profesor es persistir en roles vinculados con la resolución de problemas o desafíos más coyunturales a las que se le denomina "pedagógico - didáctico y político institucional", en donde se conlleve a un verdadero proceso de especialización.

En lo que respecta a la dimensión de aplicación de normas y reglamentos se pudo determinar según los resultados que se arrojaron en las diferentes encuestas aplicadas a todos los miembros de este centro educativo, que los docentes no cumplen a cabalidad, con la elaboración de su documento curricular como es el plan anual de la asignatura que dicta.

"Se entiende por desempeño del profesor lo que un docente realiza en el trabajo. Es sinónimo de comportamiento del profesor al preparar su clase, al hacer una presentación frente a sus alumnos, al diseñar materiales de aprendizaje o al evaluar los exámenes de sus alumnos".(Valenzuela, 2009)

Consideramos de vital importancia el cumplimiento de normas y reglamentos que debe tener presente un docente ya que con ella nos permite dar a conocer un perfil ideal, frente a nuestros directivos, colegas, estudiantes y padres de familia, además de llevar nuestro trabajo con vocación, mística, dignidad y sobre todo con responsabilidad lo que nos permitirá enfocarnos a la efectividad del docente, los cuales se refieren a cualidades como cultura general, actitudes, rasgos de personalidad, experiencia profesional, en donde los profesores cumplan con verdadera eficacia su rol al cual se comprometieron para de esta manera emprender una educación de calidad en nuestra sociedad.

Dentro de la dimensión relaciones con la comunidad se pudo detectar que existen docentes que nos les agrada compartir estrategias para mejorar las prácticas docentes en beneficio del desarrollo comunitario.

El maestro debe dejar de ser un simple transmisor de conocimientos para ser un provocador de procesos de conocimientos en sus estudiantes, gestos de los procesos educativos y de los proyectos educativos en beneficio de toda la institución educativa.

Un verdadero maestro debe ser responsable de lo que ocurre en el establecimiento educativo, de las posibilidades de innovación pedagógica que pueden darse ya no solo someterse simplemente de aplicador de normas, que le viene desde afuera, sino tener capacidad crítica, replantar sugerir, adoptar y coordinar, en donde le permitan analizar los cambios actuales y potenciales del sector productivo.

La formación académica de un docente debe proyectarse con un sentido humanista de esta profesión, su carácter netamente pedagógico y social y un vínculo permanente con la realidad de la institución.

Dentro de la dimensión clima de trabajo se puede dar a conocer para llevar a cabo con las actividades que se realizan en equipos, se toma en cuenta los intereses y motivaciones entre los colegas, dan el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas, además se cumple los acuerdos establecidos, también se detecta que la mayoría están dispuestos a aprender de los demás personas ya sean ideas situaciones y opiniones distintas.

Consideramos que un buen clima de trabajo permite mantener buenas relaciones entre todos quienes conforman un centro educativo, fortaleza que permite emprender algunos proyectos en beneficio de la institución, además lograr estándares de calidad en el desempeño de la gestión.

Dentro de la observación de las clases que se tuvo la oportunidad de observar a cada uno de los miembros, podemos dar a conocer que dentro de la dimensión a que hace hincapié a las actividades iniciales se pudo detectar que existe una verdadera responsabilidad en cada uno de los docentes, al presentar sus planes de clase, inician puntualmente, presentar el tema de estudio y en dar a conocer los objetivos de la clase "La calidad se mejora atendiendo al proceso más que el producto, con esta tesis podemos afirmar que la calidad de la educación que hoy en día nos propone el Actual Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica, tiene como visión primordial

con llevar un proceso de aprendizaje de forma eficiente, en donde las descripciones de los logros educativos que se espera que alcancen los estudiantes.

En lo que se refiere a la dimensión b que hace alusión sobre el proceso enseñanza – aprendizaje se pudo detectar que los docentes de esta institución educativa, al iniciar su tema de clase no parte de ejemplos reales, anecdóticos, experiencias o demostraciones no se asignan actividades claras para que los alumnos logren realizarlo exitosamente, hubo falta de interrogantes para consultar si los alumnos asimilaban lo que fue abordado y por último se observó que no se envían tareas para reforzar lo aprendido.

“Considera como indicador de calidad es aquel componente que debe ser considerado para evaluar de forma objetiva el proceso o el producto de un sistema educativo, que revela algo de su desempeño y cuyo resultado de evaluación permite considerar alternativas para mejorarlo.” (Guerra, 2000, pág. 14)

Referente a esta afirmación acertada que realiza este autor consideramos que para alcanzar un adecuado desempeño profesional se debe tomar en cuenta como principal indicador el proceso o el desarrollo de la clase, empleando acertados y adecuados estándares de aprendizaje, en donde se logre la calidad educativa.

Dentro de la dimensión c, referente al ambiente en el aula se tuvo la oportunidad de observar claramente como los docentes no son afectivos y cálidos con sus estudiantes, ya que se notó un trato rígido como el de señor o señorita, pudiendo llamarlos por su propio nombre y de manera más afectiva, para poder brindar confianza y seguridad, además dentro del proceso de enseñanza \_ aprendizaje, también se detectó que no existe una respectiva valoración, cuando el estudiante participa activamente en clase, aspectos de vital importancia ya que con ello depende que el alumno se mantenga motivado y demuestre interés dentro de la hora de clase, como también se pudo observar que no se daba una adecuada motivación por parte del docente hacia sus estudiantes, para que participen activamente en clase.

“Es un comportamiento suave, afectuoso, cariñoso de alguien que siente el compromiso de darse; es una forma de comunicación la más generosa para expresar a quien se

tiene al lado es un lazo o vínculo que en un momento dado se requiere para el crecimiento de la vida afectiva, entre los seres humanos.”(Duque, 1998, pág. 41)

Según esta tesis podemos darnos en cuenta que un trato afectuoso y cálido que pueda brindar un educador a sus estudiantes, serán aspectos de gran relevancia para de esta manera promover un ambiente óptico en donde se generan buenas relaciones entre estudiantes y maestro, basándose en un buen ambiente de paz, amor y tranquilidad y sobre todo de mutua confianza.

Para de esta manera alcanzar un adecuado desempeño profesional, cuyo objetivo sea la regulación y acreditación que las instituciones educativas cumplan con estándares de calidad.

Mediante esta dimensión se detectó una debilidad dentro del establecimiento, aspectos que nos fueron de gran ayuda para poder levantar nuestra propuesta de mejoramiento educativo que es llevar a cabo un taller a los docentes sobre la afectividad y ternura en los estudiantes dentro del proceso enseñanza - aprendizaje.

Considerando que este proyecto educativo será de gran ayuda y beneficio para toda la comunidad educativa en especial a los docentes para que logren tomar conciencia del cambio de actitud que debemos tener los maestros y así poder desechar esquemas caducos y desarrollar acciones renovadas que permitan la información holística de los estudiantes.

La ternura nos ayudará a valorar los tonos de voz como una caricia a nuestros oídos, carisias o palmadas como símbolo de aceptación, la educación de la mirada y la sonrisa es un medio de interrelación entre el maestro y el estudiante, todos estos aspectos ayudarán a mejorar la conducción en el proceso enseñanza- aprendizaje, motivo por el cual se ha planteado la presente propuesta de mejoramiento educativo.

En síntesis podemos manifestar que el desempeño profesional del docente de esta unidad educativa según la apreciación de la trilogía educativa, logró un 78,636, ubicándose en el rango de la letra A que corresponde a excelente, con estos resultados podemos darnos en cuenta con mayor facilidad que el desempeño docente está

aplicándose de manera eficaz. Porcentaje alentador que va en beneficio de esta comunidad educativa.

### **5.2.2 Evaluación del desempeño profesional del directivo**

En la dimensión de competencias gerenciales según la perspectiva del directivo, docentes, miembros del Comité de Padres de Familia, miembros del Consejo Estudiantil, delegados del Consejo Directivo o Técnico y del Supervisor de la Zona se puede detectar altos porcentajes, donde se visualiza notoriamente que el director de esta unidad Educativa posee una apreciación y conformidad por su trabajo que viene realizando, es así como mediante los resultados dentro de las escalas valorativas se aprecia las reiteradas asignaciones de evaluar con frecuentemente y siempre rangos que le sitúan en un buen perfil profesional.

Dentro de los ítems sobre los cuales más se destaca el directivo tenemos los siguientes: el directivo asiste puntualmente, controla el cumplimiento de la jornada de trabajo escolar según los horarios establecidos, sabe delegar funciones acorde a la norma legal vigente y a su vez realiza el respectivo seguimiento, se propicia el trabajo en equipo para un buen funcionamiento, planifica, y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel, entrega puntualmente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la dirección provincial de educación, organiza con el Consejo Técnico las comisiones para el normal funcionamiento del plantel al inicio del año lectivo, propicia el cumplimiento del Código de la niñez y adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes , de igual manera propicia el cumplimiento del Reglamento Interno, coordina la elaboración y el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional, toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución, se promueve la investigación y renovación pedagógica y se aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal, atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.

“E directivo debe desarrollar una gestión integral pero para lograrla son necesarios un sistema de valores y cualidades que le permitan alcanzar con éxito el cumplimiento de la misión.” (Gonzales, 1998, pág. 4)

Según los actuales estándares de desempeño directivo su principal propósito es que un líder educativo sea competente en sus prácticas de gestión y liderazgo que a su vez están positivamente correlacionados con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro educativo escolar y los logros de los estudiantes.

Un verdadero directivo con entrega, vocación y mística a su trabajo debe poseer algunas características claves para obtener un buen perfil entre ellos debe tener una sólida preparación política, ideológica y preparar a sus compañeros docentes.

También debe tomar en cuenta que un buen líder debe poseer una actitud en la consideración bienestar de los demás, debe reconocer sus debilidades y tratar de superarlas, ser un buen administrador de los recursos humanos y materiales, carismático, coherente, comunicativo, creativo, dinámico, inteligente, honrado y modesto es decir dotado de un conjunto de valores, para de esta manera poder ser un verdadero ejemplo a imitarlo.

Debe tener presente algunos aspectos para combatir la corrupción e ilegalidades y no se abusar del poder, rechazar el acodamiento y los privilegios, para así lograr un eficiente desempeño profesional directivo.

Dentro de la dimensión de las competencias pedagógicas según los resultados contrastados por parte de los docentes, representantes de los padres de familia y de los estudiantes se nota claramente que el directivo de esta Unidad Educativa conlleva la administración en forma organizada, es decir tiene al día todos los documentos curriculares, existe supervisión en el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos, tan solo que para algunos docentes se pone en manifiesto que no se observan el desarrollo de clases al menos una vez por mes.

“ Un principio justo, desde el fondo de una cueva, puede más que un ejército José Martí”.(Gonzales, 1998, págs. 4,10,15)

Según este autor un directivo institucional debe poseer grandes dotes en su actuación, para poder liderar y así ganarse el respeto, la admiración y sobre todo la confiabilidad, en donde sus actuaciones sirvan de imitación hacia los demás miembros del personal docente, con la única finalidad de sacar adelante el prestigio del establecimiento

educativo, y de esta manera se realice un trabajo armónico entre todos los integrantes de una comunidad educativa.

Por último dentro de la dimensión competencias de liderazgo en la comunidad, se pone en manifiesto que existe un alto porcentaje por parte de los docentes, miembros del comité central de padres de familia, estudiantes, y supervisión que el directivo cumple a cabalidad es así mantiene permanente comunicación con todos los miembros de la comunidad educativa, existe apoyo al desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, el directivo mantiene buenas relaciones con los compañeros, alumnos, padres de familia y la propia comunidad, se mantiene buena conducta, demostrando ejemplo para los demás y promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.

“Eficiencia significa utilización de los recursos de la sociedad de la manera más eficaz posible para satisfacer las necesidades y los deseos de los individuos (Ministerio de Educación)

De acuerdo a lo que exponen estos dos autores sobre una correcta y adecuada utilización de los recursos humanos que son herramientas necesarias, para poder satisfacer las necesidades y las aspiraciones de los demás personas, según los altos porcentajes dentro de esta dimensión se puede comprobar una vez más sobre un eficiente desempeño profesional del directivo de esta Unidad Educativa ya que así es el sentir de toda la trilogía educativa.

En síntesis el desempeño profesional del directivo es muy satisfactorio para todos sus miembros que lo conforman es así que gracias a su labor obtienen un 76, 958 ubicándose en la categoría de la excelencia.

Al concluir con el análisis, interpretación y discusión de los resultados podemos dejar muy en claro que gracias el desempeño profesional del docente como del directivo de la Unidad Educativa, se ubica en la categoría de excelente, felicitando por su trabajo serio, comprometido y responsable, esperando que continúen de la misma forma en beneficio de toda una colectividad.

## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

### 6.1 Conclusiones

Una vez aplicado el siguiente trabajo de investigación sobre el tema “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la institución educativa “Amadeo Maldonado Vásquez” a continuación les hacemos conocer las siguientes conclusiones.

- Existe una despreocupación en cuanto a la dimensión sociabilidad pedagógica, referente hacia el docente se preocupa cuando uno de sus estudiantes se ausenta a clases y no comunica a sus padres o representantes para mantenerles informados, sobre este particular que se le considera de gran importancia para mantener adecuada comunicación, por ende poder superar algunas dificultades que se presentaren dentro de su rendimiento académico y su desarrollo comportamental.
- En lo que se refiere a la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas, los docentes no dan a conocer a sus estudiantes la programación y los objetivos de la asignatura al inicio del año lectivo, considerando principal deber y sobre todo responsabilidad cumplir con estos aspectos.
- En cuanto a la dimensión emocional es notario que los docentes están estimulados por los directivos, se fomenta ya que una adecuada estimulación por parte del directivo nos hace sentir seguros de uno mismo y sobre todo nos emotiva continuar de una manera eficaz y eficiente en el desempeño profesional.
- Los docentes constantemente están recomendando a sus representantes a que su hijo visite y trabaje con un profesional especializado en donde les puedan ayudar de mejor manera ya que muchas veces existe la buena voluntad por parte del docente para sacarles adelante a nuestros educandos..
- En el desarrollo de habilidades y didácticas los docentes tienen escasa preocupación para elaborar material didáctico novedoso siendo de gran utilidad para poder guiar el proceso de enseñanza aprendizaje en nuestros educandos, recordemos que hoy en día la nueva propuesta educativa nos hace un llamado

para trabajar con los nuevos estándares de calidad educativa .en donde forjamos estudiantes críticos, analíticos y reflexivos, en donde se les encamine a construir su propio conocimiento y sean aquellos quienes propongan alternativas de solución frente a un determinado problema.

- Dentro del aspecto de sociabilidad pedagógica que existe una gran debilidad en el personal docente como el de no tomar en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes, aspectos elementales que son de gran ayuda para forjar alumnos críticos y de esta manera se imparte un aprendizaje significativo y funcional.
- Los docentes de este centro educativo no entregan puntualmente sus documentos curriculares como es el plan anual y de unidad didáctica en el tiempo acordado por las autoridades, consideremos que es nuestra verdadera responsabilidad.
- La relación del docente con la comunidad es positiva ya que participan en forma activa y desinteresada en el desarrollo de todo aspecto en la comunidad a la que pertenece la institución educativa.
- En el proceso enseñanza aprendizaje los maestros siempre toman en cuenta las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para llegar a una construcción del nuevo conocimiento el mismo que es obtenido por los propios estudiantes, oportunidad que se aflora en la aplicación de los nuevos estándares de calidad que nos propone al actual fortalecimiento curricular.
- El ambiente en el aula se recomienda a todos los docentes ser afectuosos y cálidos con los estudiantes, incentivar constantemente su participación, el mismo que ayudará a tener confianza, en el estudiante y ser participativo en el proceso de enseñanza aprendizaje; razón por la cual levanto una propuesta de mejoramiento educativo, en este aspecto tan importante de la afectividad y la ternura de los estudiantes de la unidad educativa “Amadeo Maldonado V. ”del caserío Caspicorral, parroquia Quingeo , esperando que la misma sea considerada y aplicada, con nuestros educados para así fomentar un ambiente de respeto, confianza y seguridad.

- En lo que respecta al desempeño profesional directivo, se felicita y a la vez se le recomienda continuar con las características de un buen perfil directivo ya que si contamos con un buen líder de seguro la comunidad educativa alcanzara el éxito en todos los aspectos dentro y fuera del plantel.

## 6.2 Recomendaciones

Se sugiere al personal docente de la institución educativa investigada, poner mayor interés y responsabilidad cuando se da la falta de los estudiantes a sus clases, para así conocer su realidad y luego prestar la atención requerida por la misma

- ✓ Los docentes estamos comprometidos a ser conocer a nuestros estudiantes al inicio del año lectivo los objetivos, a la vez los conocimientos que serán impartidos durante el año lectivo, para que así el educando esté preparado y motivado en todo el proceso educativo.
- ✓ En lo que respecta a la dimensión emocional se felicita a los docentes y directivos por el buen trato, motivación y estimulación constante y permanente que existe entre ellos, sugiriendo que continúen con este excelente clima escolar y que a través de círculos de estudio compartamos con los docentes que están dentro de la zona y de esta manera lograremos involucrar a otras instituciones de esta fortaleza que posee este centro educativo.
- ✓ Se felicita a los docentes por poner en práctica el aspecto de recomendar a los padres de familia que su hijo visite con un profesional especializado en caso de necesitarlo ya que en muchas de las ocasiones hay situaciones que los alumnos requieren ser atendidos por un profesional especializado.
- ✓ Conociendo lo importante y necesario que es el material didáctico en nuestras clases, el mismo que permite facilitar el aprendizaje, en los estudiantes; recomiendo a los docentes elaborar material didáctico creativo, llamativo, innovador el mismo que será el principal puente para alcanzar el desarrollo de destrezas y habilidades en los estudiantes.
- ✓ Consientes que nos debemos a los estudiantes recomendamos al personal docente, considerar las sugerencias, opiniones, ideas y criterios de los

alumnos ya que de ellos depende tener excelencia en la calidad educativo; siendo críticos reflexivos y autónomos.

- ✓ Dentro de los deberes de un docente está cumplir con la planificación didáctica la misma que deberá ser revisada y aprobada por la autoridad por lo que recomendamos a los docentes ser puntuales en la entrega de estos documentos curriculares.
- ✓ Referente a la relación de los docentes con la comunidad, se recomienda continuar con esta excelencia relación en donde prime el respeto la solidaridad la sinceridad y lealtad entre todos quienes forman la comunidad.
- ✓ Recordándoles que la primera fase del proceso enseñanza aprendizaje es el de partir con actividades de reflexión o del fondo de experiencias del estudiante, recomendando continuar con esta práctica que es la base primordial para alcanzar un excelente desarrollo cognitivo en los estudiantes, en donde estas actividades conlleven a un aprendizaje significativo y funcional y autónomo
- ✓ Referente al ambiente en el aula recomiendo al personal docente que considerar y aplicar ciertas normas de afecto y ternura con nuestros estudiantes ya que el docente debe estar consiente que la pedagogía de la ternura nos lleva a obtener alumnos activos, críticos, reflexivos y sobre todo motivados y capaces de resolver problemas de la vida diaria, por lo que sugiero poner en práctica la propuesta de mejoramiento educativo que propongo para así conseguir un mejor trato en nuestros educandos.
- ✓ Se recomienda al supervisor institucional continuar con la misma dedicación, ética profesional y calidez humana con todos sus miembros que conforman esta excelente institución educativa que gracias a labor emprendida por cada uno de los integrantes que han logrado ubicar en el puesto que se encuentran, gracias a la responsabilidad y un adecuado desempeño docente y directivo, aspectos que son elementales para impartir una educación de calidad.

## **7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO**

### **7.1 Título de la propuesta**

Capacitar mediante diferentes talleres al personal docente sobre la afectividad y ternura en los estudiantes dentro del proceso enseñanza- aprendizaje en la Unidad Educativa “Amadeo Maldonado Vásquez”, caserío Caspicorral, parroquia Quingeo, cantón Cuenca durante el año lectivo 2011- 2012.

### **7.2 JUSTIFICACIÓN**

Una educación con afectividad y ternura no es tarea exclusiva de la Unidad Educativa, en ella juega un papel preponderante la familia, los medios de comunicación, la iglesia, los políticos, el estado ya que constituye un proceso permanente de cada uno de nosotros, lo que nos ha permitido tomar conciencia del cambio de actitud que debemos tener los maestros(as) para desechar esquemas caducos y desarrollar acciones renovadas que permitan la información holística de los estudiantes de los estudiantes.

La ternura nos ayuda a valorar los tonos de voz como una caricia a nuestras oídos, las caricias o palmadas como símbolo de aceptación, la educación de la mirada y la sonrisa es un medio de interrelación entre el maestro y el estudiante todos estos aspectos ayudarán a mejorar la conducción en el proceso enseñanza- aprendizaje, motivo por el cual se ha planteado la presente propuesta de mejoramiento educativo, para desarrollar la afectividad y la ternura dentro de los salones de clases en la Unidad Educativa “Amadeo Maldonado Vásquez” del caserío Caspicorral, parroquia Quingeo, cantón Cuenca.

### **7.3 OBJETIVOS DE LA PROPUESTA**

#### **OBJETIVO GENERAL:**

- Crear un ambiente de ternura y afectividad en la Unidad Educativa “Amadeo Maldonado Vásquez”, a través de la aplicación de estrategias y metodologías activas que permitan la interrelación afectiva entre maestro y estudiante para mejorar el proceso de enseñanza- aprendizaje.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Contribuir a un adecuado desempeño profesional de los docentes a través de la práctica diaria de la ternura y la afectividad, frente a sus educandos.
- Identificar y explicar qué es lo fundamental para la enseñanza-aprendizaje la afectividad y de la ternura en el establecimiento y en el aula.
- Mantener estudiantes alegres motivados para aprender de uno mismo y de los que los rodea.
- Explicar en qué sentido la ternura humaniza al ser humano y a la sociedad.

### **7.4 ACTIVIDADES:**

El tipo de actividades se realizarán aplicando metodología activa como:

- Talleres
- Participación crítica de maestros/as y estudiantes.
- Se utilizarán actividades lúdicas para establecer sentimientos de respeto, ternura y valoración.
- Trabajo en grupo
- Aplicación de técnicas socio dramas.

### Taller N° 1

**Objetivo:** Reconocer la importancia de nuestro rol en el proceso enseñanza-aprendizaje, mediante la reflexión y concientización para lograr un mejor desempeño profesional.

Tema	Estrategias	Recursos	Responsables	Tiempo
Nuestra responsabilidad frente a los educandos.	Escuchar una lectura "Los valores"	- Láminas - Papelotes - Revistas - Lecturas - Copias - Útiles de escritorio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alumno maestrante</li> <li>• Profesores del plantel</li> <li>• Director</li> </ul>	Viernes, 04 de mayo del 2012 de 13h30 a 15h 30

### Taller N° 2

**Objetivo:** Mejorar la calidad de la educación mediante un trato amable a los estudiantes, para colaborar en su desarrollo integral.

Tema	Estrategias	Recursos	Responsables	Tiempo
Trabajando con amor y ternura	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Observar diferentes gráficos con relación a la afectividad.</li> <li>➤ Describir e interpretar cada una de ellas.</li> </ul>	- Láminas - Papelotes - Revistas - Lecturas - Copias - Útiles de escritorio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alumno maestrante</li> <li>• Profesores del plantel</li> <li>• Director</li> </ul>	Viernes, 18 de mayo del 2012 de 13h30 a 15h30

### Taller N° 3

**Objetivo:** Crear un ambiente de ternura y afectividad en la Unidad Educativa, a través de estrategias y metodologías activas, para mejorar el aprendizaje.

Tema	Estrategias	Recursos	Responsables	Tiempo
Dramatización el maestro padre y madre en la escuela	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Escuchar indicaciones sobre la actividad a realizar.</li> <li>➤ Estudiar a los personajes.</li> <li>➤ Estructurar los diálogos de cada personaje.</li> <li>➤ Dramatizar al maestro padre y madre.</li> <li>➤ Extraer conclusiones positivas y negativas.</li> </ul>	- Muñeca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alumno maestrante</li> <li>• Profesores del plantel</li> <li>• Director</li> </ul>	Viernes, 8 de junio del 2012 de 13h30 a 15h 30

### Taller N° 4

**Objetivo:** Concienciar sobre el valor que tiene el niño del campo y el de la ciudad mediante la observación de un video, para revalorizar al maestro y al educando.

Tema	Estrategias	Recursos	Responsables	Tiempo
Video "El niño de la selva"	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Observar el video.</li> <li>➤ Comentar sobre el mismo.</li> <li>➤ Participación crítica de los docentes.</li> <li>➤ Lluvia de ideas.</li> <li>➤ Debate.</li> <li>➤ Motivación a un cambio de actitud.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Infocus</li> <li>- CD.</li> <li>- Laptos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alumno maestrante</li> <li>• Profesores del plantel</li> <li>• Director</li> </ul>	Viernes, 06 de julio del 2012 de 13h30 a 15h30

#### Estrategias y actividades a desarrollar:

- Trabajarán cada uno de los años de básicas con el tema: reflexión sobre la violencia y las carencias afectivas.
- Analizar los procesos de sentimientos, emociones, afectividad y ternura a través de un taller dependiendo el Año de Educación de Básica.
- Exposición de carteles sobre la ternura cotidiana y su importancia en su desarrollo emocional.
- Realizar socio/dramas representando la vida de un estudiante que desconozca, la vida con ternura, y afectividad y viceversa.
- Leer lecturas emotivas a una vida con ternura, analizarlos y valorar.
- Presentar diapositivas con mensajes emotivos en relación a la afectividad y ternura como elementos indispensables dentro del ambiente en el aula.
- Debatir y exponer sus conclusiones como estudiantes, hijos, amigos y maestros.

**Dinámicas de grupos:**

- ❖ Cada estudiante comparte su frase más tierna.
- ❖ Danzo-terapia, en donde expresan distintas emociones a través de la música.
- ❖ El poder de los abrazos, el abrazo con uno mismo, abrazo grupal donde el sentimiento de afecto se hace presente.

**Actividades manuales:**

- ✓ Enseñar vocabulario relacionado con las emociones, afecto, a través del dibujo de caras alegres, estado de ánimo.
- ✓ Técnicas de hoy vamos a querer a un estudiante, cada día se enfatizará el cariño hacia un estudiante.

**Resultados esperados:**

- Maestros y estudiantes contentos, educados, cariñosos y sobre todo llenos de afectividad y ternura.
- Estrechar vínculos de amistad.
- Mejorar el rendimiento académico en relación de años anteriores.
- Docentes y estudiantes se consideran buenos amigos.
- Crear un ambiente de paz y ternura dentro de la institución y de su salón de clases.
- Tener buenas relaciones humanas con la sociedad.
- Conviven aplicando los valores éticos y morales.

**7.5 LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL:**

La presente propuesta de mejoramiento educativo, titulada: La importancia de un trato afectuoso y cálido con los estudiantes de la unidad Educativa “Amadeo Maldonado Vásquez”.

Se desarrollará en el caserío de Caspicorral, de la parroquia rural del cantón Cuenca, provincia del Azuay; establecimiento educativo que se encuentra a 15 Km. de la ciudad y a unos 5 Km. del centro parroquial, limita de la siguiente manera al norte por la parroquia Quingeo al sur por la comunidad de Guayrapungo al este por Lladan y al oeste por la comunidad de Tejar.

La comunidad es considerada como la segunda más grande de la parroquia Quingeo, ya que abarca doce sectores que alimentan con sus estudiantes así tenemos los siguientes: Tejar, Pillachiquir, Rodeo, Jabas pamba, Yunga pamba, Macas, Guayrapungo, Caspicorral, Pirancho, El Ramal, Lladan y Garauhzi

Les hacemos conocer que la zona se dedica netamente a la producción ganadera y agrícola el 75% de los habitantes aplican la migración interna y externa debido a su baja situación económica se ven obligados a salir a buscar el sustento para su familia, quedando la responsabilidad para las madres en cuanto a los quehaceres domésticos, actividades faenas y sobre todo el cuidado y control de sus hijos. Situación muy alarmante debida que los estudiantes se forman sin afecto por parte de sus progenitores y carentes de valores humanos.

#### **7.6 POBLACIÓN OBJETIVO:**

El lugar de la población abarca a 11 profesores titulares y una maestra contratada, tiene 246 estudiantes y 132 padres de familia

El principal objetivo de la población es que todos los actores educativos logren superar algunas deficiencias que se están presentando y han provocado malestar en los estudiantes, directivos y padres de familia.

Consideramos de vital importancia la presente propuesta de mejoramiento educativo, ya que en gran parte va a contribuir en el mejoramiento del desempeño profesional de los docentes, mejor desenvolvimiento en el rendimiento académico de los estudiantes, mayor apreciación y satisfacción por parte de cada uno de sus representantes, y un eficiente liderazgo por parte del supervisor institucional de esta comunidad educativa.

## **7.7 SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA:**

Para llevar a cabo la ejecución de la siguiente propuesta de mejoramiento educativo se emplearan los siguientes recursos que a continuación detallaremos:

### **RECURSOS HUMANOS:**

- ✓ Alumno maestrante
- ✓ Directivos de la institución educativa
- ✓ Personal docente
- ✓ Supervisor
- ✓ Estudiantes
- ✓ Padres de familia
- ✓ Comunidad

### **RECURSOS TECNOLÓGICOS:**

- Computadora
- Laptops
- Memore flash
- Cd
- Enfocas
- Pizarra digital

### **RECURSOS MATERIALES:**

- ❖ Papelotes
- ❖ Cartulinas
- ❖ Marcadores
- ❖ Cinta masque
- ❖ Láminas
- ❖ Tarjetas
- ❖ Hojas A 4

**RECURSOS FISICOS:**

- Universidad Técnica Particular de Loja
- Unidad Educativa “Amadeo Maldonado V.”
- Aula de laboratorio
- Dirección
- Local institucional
- Salón de actos
- Patio
- Aulas de la institución
- Espacios recreativos del plantel

**RECURSOS ECONÓMICOS:**

- Aportes del alumno investigador

**RECURSOS ORGANIZACIONALES:**

- ✓ Directivos
- ✓ Personal docente
- ✓ Alumno maestrante
- ✓ Directora de tesis

**7.8 PRESUPUESTO:**

Para ejecutar la propuesta se empleará el siguiente presupuesto que a continuación detallaremos mediante la descripción de los materiales con sus respectivos valores económicos.

<b>MATERIALES</b>	<b>COSTO UNITARIO</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
Papelotes	<b>\$ 0,10</b>	<b>\$1,00</b>
Copias	<b>\$ 0,03</b>	<b>\$12,00</b>
Carteles	<b>\$5,00</b>	<b>\$ 20,00</b>

Materiales de escritorio	\$ 4,00	\$ 32,00
Anillado	\$ 1,50	\$ 9,00
Transporte	\$ 1,50	\$ 10,00
Refrigerio	\$ 1,50	\$ 9,00
<b>Total</b>	<b>\$ 13, 63</b>	<b>\$ 93,00</b>

### 7.9 CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA:

N°	MESES	1	2	3	4	5	6
	ACTIVIDADES	ABR	MAY	JUN	JUL	AGT	SEP
1	Elaboración de la propuesta de mejoramiento educativo	-----					
2	Revisión y corrección de la propuesta.	-----					
3	Aprobación y validación de la propuesta de mejoramiento educativo	-----					
4	Reunión con el personal docente para la respectiva socialización de la propuesta		-----				
5	Taller sobre el trato afectuoso y cálido con los estudiantes.		-----				
6	Presentación de diapositivas con mensajes alusivos a la afectividad.			-----	---		
7	Prueba Piloto					---	
8	Elaboración de informes						---
9	Presentación de informes						---
10	Comprobación de resultados.						

## 8. BIBLIOGRAFÍA

- Bloom. (1971). *Tipos de Evaluación*. EUA.
- CEDMI. (1999). *Evaluación de Destrezas, Técnicas e Instrumentos*. Cuenca: Gráfica Lituma.
- Clarence, N. (1971). *Evaluación Educativa*. Madrid, España.
- Cordova, F. (2005). *Evaluación de los Aptendizajes*. Cuenca, Ecuador: Don Bosco.
- Duque. (1998). *La Afectividad*. Buenos Aires, Argentina: Troquel.
- Gonzales. (1998). *Juan Gonzalez*. Buenos Aires, Argentina: Espacio.
- Guerra, C. (2000). *Sistema Educativo*. (Andrade, Ed.) Riobamba, Ecuador .
- Manual Básico del docente. (2002.). Pedagogía. En C. M. Alonso Luis, *Manual Básico del Docente* (pág. 19). Madrid.: Iberica Gráfica.
- Mieles, V. (2000). *Evaluación Educativa y Estadística*. Guayaquil, Ecuador: Editorial Pedagógica.
- Ministerio de Educación. (s.f.). Recuperado el 11 de febrero de 2012, de <http://www.promonegocios.net/administrac...>
- Ministerio de Educación. (2010). *Actual Fortalecimiento Curricular de Educación generral Básica*. Quito: Imprenta Don Bosco.
- Ministerio de Educación. (2011). Quito.
- Ministerio de Educación. (s.f.). [www.educación.gob.ec](http://www.educación.gob.ec). Recuperado el 23 de febrero de 2012, de [htt://www.educacion.gob.ec](http://www.educacion.gob.ec)
- Moran, P. (1986). *Tipos de Evaluación*. Guayaquil, Ecuador.
- Quintero, V. M. (1996). *Evaluacion d Proyectos Sociales*. Santiago de Cali, Colombia: Fundación Fes.

- Rodriguez, J. (1999). *Evaluación Educativa*. Loja, Ecuador: Impreso en la Editorial de la UTPL.
- Rosales. (1981). *Criterios para una Evaluación Formativa*. Madrid, España: Narcea.
- Tenbrink, T. (1981). *Evaluación Guia Práctica para profesores*. Madrid, España: Narcea,S.A de Ediciones.
- Terry, T. (1981). *Evaluación de los aprendizajes*. Madril, España: Narcea,S.A de Ediciones.
- Thompson, I. (2001). EUA
- Tiana, A. (1996). *Evaluación Educativa*.
- Valenzuela, R. (2009). *Evaluación de Instituciones Educativas*. México, México: Trillas.
- Valladares, I. (1996). *Psicología del Aprendizaje* . Loja: UTPL.
- Velasco, R. (1987). *La Eficiencia Educativa*.
- www.aiu.edu/universidad*. (s.f.). Recuperado el 22 de febrero de 2012, de <http://www.aiu.edu/universidad>
- www.promonegocios*. (s.f.). Recuperado el 16 de marzo de 2012, de [htt://www.promonegocios.net/administrac...](http://www.promonegocios.net/administrac...)

# ANEXOS

## MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre de 2011

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

De mi consideración:

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

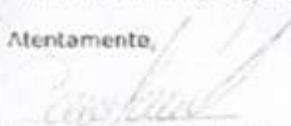
Por ello, me permito dar a conocer que en el ámbito de la investigación, en particular en el Postgrado de Pedagogía, se ha planificado el proyecto de Investigación Nacional, cuyo tema versa en: **"REALIDAD DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA Y CURRICULAR EN LA EDUCACIÓN ECUATORIANA EN LOS CENTROS EDUCATIVOS DE BÁSICA Y BACHILLERATO DEL PAÍS, DURANTE EL AÑO 2011-2012"**.

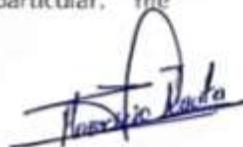
Por lo expuesto, solicito a usted Sr. (a) Rector (a) - Director (a), muy comedidamente, autorice a Fausto Vinicio Balarezo Avila, Maestrante del Postgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realice dicha investigación en la institución que usted acertadamente dirige.

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

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

Atentamente,

  
 Dra. Carmen Sánchez L.

  
**COORDINADORA ACADÉMICA DE LA MAESTRIA EN PEDAGOGÍA**
  
 Recibido  
 04/Enero/2012


**INSTITUCIÓN EDUCATIVA "AMADEO MALDONADO VÁSQUEZ"**

Caspicorral- Quingeo – Azuay

Teléfono 4034972

Caspicorral 19 de abril del 2012

Yo; Jorge Mauricio Ñauta en calidad de Inspector General de la Institución Educativa "Amadeo Maldonado V. "del sector de Caspicorral, parroquia Quingeo, cantón Cuenca, a petición de la parte interesada:

**CERTIFICO**

Que el, **Lcdo. Fausto Vinicio Balarezo Ávila**, director de nuestro establecimiento, educativo, realizó un trabajo de investigación, previo a la obtención de su título de Maestría en Pedagogía, aplicándose algunas encuestas al personal docente, padres de familia, estudiantes de 8º, 9º y 10º Año de Educación de Básica y directivos de la institución educativa, para conocer el desempeño profesional de los docentes y directivos, durante el año lectivo 2011-2012.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad pudiendo hacer uso de este documento en todo trámite legal que el peticionario lo estimare conveniente.

Atentamente



Lic. Mauricio Ñauta

**INSPECTOR GENERAL**

**CLASES DE PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
“AMADEO MALDONADO VÁSQUEZ”**



**LCDA. NARCISA MUÑOZ, PROFESORA DE ESTUDIOS SOCIALES**

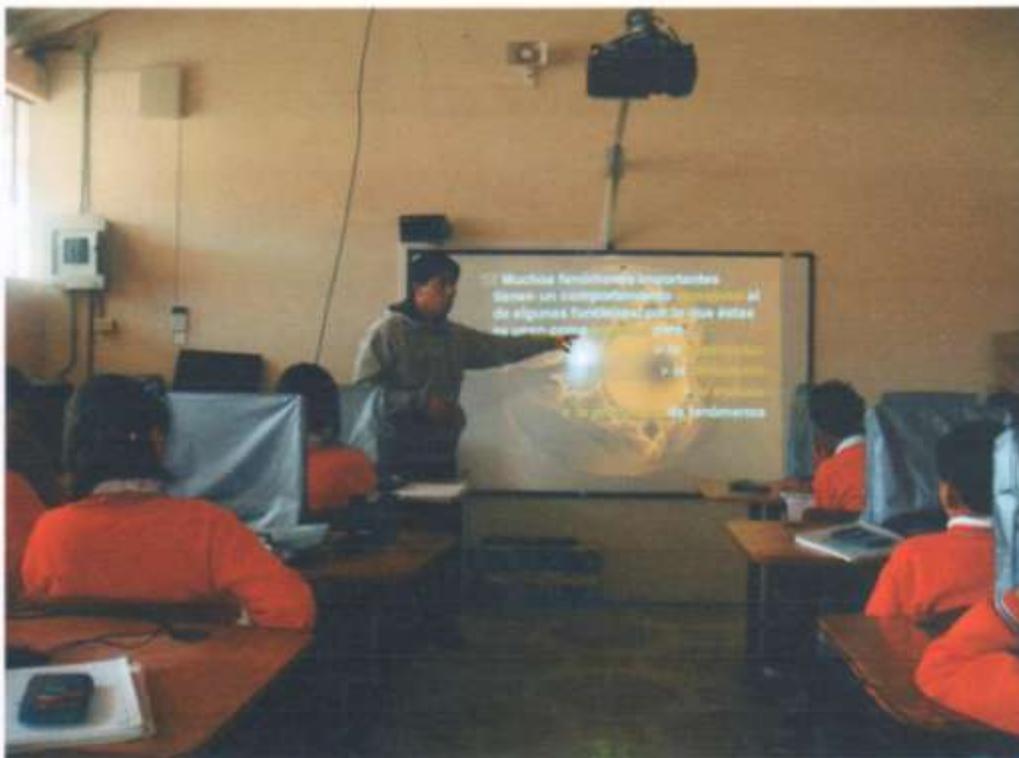


**LCDO. MAURICIO ÑAUTA, PROFESOR DE MATEMÁTICA**



**LCDA. RUTH GUAMANCELA, PROFESORA DE CIENCIAS NATURALES**







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

**Matriz de Evaluación: Observación de clase**

**NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:**

**NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:**

**¿El docente vive en la comunidad?**

Sí       No

**¿Quién aplicó la ficha?**

Rector     Director     Delegado

**ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA**

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

**AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL/LA DOCENTE**

**Educación Básica**

6° 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

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

#### B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

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

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

### C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Fecha de Evaluación: \_\_\_\_\_

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**