



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Municipal “Eugenio Espejo” de la ciudad de Quito, en 8º, 9º, 10º años de Educación Básica y 1º, 2º, 3º de Bachillerato, durante el año 2011-2012”

Tesis de Grado

AUTORA: Jácome Machado Patricia Elizabeth

DIRECTORA DE TESIS: Herrera Sarmiento Grey Esperanza, Mgs.

Centro Universitario: Quito

Año: 2012

CERTIFICACIÓN

Loja, Septiembre del 2012

Mgs. Esperanza Herrera Sarmiento

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 Municipal “Eugenio Espejo” de la ciudad de Quito, en 8º, 9º, 10º años de Educación Básica y 1º, 2º, 3º de Bachillerato, durante el año 2011-2012”**presentada por **Patricia Elizabeth Jácome Machado**, la misma que se 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, autoriza su presentación para los fines legales pertinentes.

.....
Mgs. Esperanza Herrera Sarmiento

DIRECTORA DE TESIS

CESIÓN DE DERECHOS

Yo **Patricia Elizabeth Jácome Machado**, 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”.

Quito, Septiembre del 2012

Patricia Elizabeth Jácome Machado

CI. 1711107639

AUTORÍA

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

f.....

Patricia Elizabeth Jácome Machado

CI. 1711107639

DEDICATORIA

A mi esposo: Marco Vinicio y a mis 3 preciosos hijos: Josué, Pablo y Mateo quienes me apoyaron con su paciencia y amor; además sacrificaron parte de su tiempo familiar para que yo pudiera culminar con lo que me he propuesto.

También dedico a mi madrecita Hortencia Machado que a pesar de no tenerla conmigo pues está en el cielo, aún llevo su ejemplo y sabios consejos de mujer luchadora.

Patricia Elizabeth Jácome Machado

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento profundo a Dios que iluminó mi ser y mi pensamiento para plasmar lo mejor e importante de la investigación en bien de la comunidad educativa y de la sociedad en general.

A mis 4 amores: Marco, Josué, Pablo y Mateo agradezco su apoyo incondicional.

A la Universidad y a todo el equipo de docentes quienes, con su guía, con sus palabras de aliento, de superación permitieron continuar con mis estudios a través de la Maestría en Pedagogía.

Patricia Elizabeth Jácome Machado

INDICE

CONTENIDOS	PÁGINAS
PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
CESIÓN DE DERECHOS	iii
AUTORÍA	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
1. RESUMEN	11
2. INTRODUCCIÓN	12
3. MARCO TEÓRICO	19
 CAPÍTULO I	 19
1.1. Calidad de las instituciones educativas	19
1.2. Rol de los centros educativos:	25
1.3. Lo que debe poseer una buena institución educativa	28
1.4. Rol de los miembros de una comunidad educativa:	32
1.5. Pasos para la calidad educativa	33
 CAPÍTULO II	 35

2.1. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas.....	35
2.2. Sistema nacional de evaluación y rendición de social de cuentas.....	36
2.3. Del instituto Nacional de Evaluación Educativa.....	38
2.4. La reforma curricular vigente y su evaluación.....	39
2.5. La evaluación como mediación.....	40
2.6. Etapas para la planificación de la evaluación.....	40
2.7. ¿Evaluamos para enseñar o enseñamos para evaluar?.....	41
2.8. Potencialidades de la evaluación educativa.....	42
2.9. Posibles riesgos en la evaluación de la calidad educativa.....	43
2.10. Hacia una cultura de la evaluación educativa.....	45
CAPÍTULO III.....	49
3.1. Evaluación del desempeño profesional de los docentes	49
3.2. Evaluación y desarrollo profesional de los docentes	52
3.3. La evaluación es esencial para avanzar como docente	54
3.4. La evaluación en el proceso de aprender a ser docente	56
CAPÍTULO IV.....	56
4.1. Evaluación del desempeño profesional de los directivos.....	56
4.2. Importancia de la evaluación de desempeño profesional directivo en la gestión escolar.....	58
4.3. Dimensiones en la evaluación del desempeño directivo	59
4. METODOLOGÍA.....	62
5.-RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	73
5.1. Resultados.....	73

5.1.1. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente aplicadas a docentes por parte del rector, coordinadores, estudiantes, padres de familia y la observación de la clase impartida por los docentes.....	73
5.1.2. Resultado de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional directivo aplicadas al Rector por parte del Consejo Directivo, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de familia, y Supervisor Escolar.....	90
5.3. Discusión.....	114
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	121
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	125
7.1. Título de la propuesta:.....	125
7.2. Justificación:.....	125
7.3. Objetivos de la propuesta:.....	127
7.4. Actividades.....	128
7.5. Localización y cobertura espacial.....	129
7.6. Población objetivo.....	129
7.7. Sostenibilidad de la propuesta.....	129
7.8. Presupuesto.....	130
7.9. Cronograma.....	131
8. BIBLIOGRAFIA.....	133
9. ANEXOS.....	138

ANEXO I.....139

ANEXO II.....171

ANEXO III.....172

ANEXO IV.....173

ANEXO V.....175

ANEXO VI.....176

1. RESUMEN

La investigación sobre:” **Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Municipal “Eugenio Espejo” de la ciudad de Quito, en 8º, 9º, 10º años de Educación Básica y 1º, 2º, 3º de bachillerato, durante el año 2011-2012**” pretende vincular la educación con un proceso evaluativo para utilizarlo como una de las herramientas de mejoramiento continuo.

Por tal motivo, la Universidad Técnica Particular de Loja propone aplicar cinco instrumentos de evaluación al rector y seis a 51 docentes (con competencias Gerenciales, Pedagógicas, de Liderazgo, Didácticas, Emocionales, Atención a Necesidades, Aplicación de Normas, Relación con la comunidad, Disposición al cambio) utilizando el muestreo aleatorio simple.

Con dicha información recopilada se procedió a tabular, analizar e interpretar datos. Luego se presentaron conclusiones, una propuesta de mejoramiento basada en necesidades, características específicas de la institución investigada y considerando las demandas de la sociedad actual.

Por tanto, compartir experiencias en cursos de capacitación y educar en la diversidad permitirá mejorar las relaciones en la comunidad educativa.

Todo ello constituye una orientación para el lector que necesite indagación.

2. INTRODUCCIÓN

En primera instancia se considera que el progreso de un país depende fundamentalmente de la capacidad creadora y formativa que todo estudiante tenga y eso es posible palparlo con un buen nivel de calidad de educación que se dé, pero desde muchos años atrás la educación ha tenido una serie de problemas entre ellos está una indefinida y secuencial política educativa que no ha permitido salir del subdesarrollo académico; por ello, el Ministerio de Educación a través del Plan Decenal de Educación 2006-2015 (PDE) y el SENRES (Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas) ha implementado un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras para guiar los procesos de modernización del sistema educativo con la finalidad de mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él. Sin embargo, ello no significará una disminución en la brecha de la calidad de la educación en tanto se centre sólo en un aspecto: los profesores. Mejorar la calidad de la educación exige un compromiso de todos, aunar esfuerzos para encontrar los resultados anhelados.

Como se mencionó anteriormente y ampliando un poco más, el sistema educativo ha experimentado transformaciones en función de los requerimientos sociales, en función del establecimiento, de autoridades, de modelos pedagógicos que dan un resultado superior en la actividad docente, identificada cada vez más, con las concepciones actuales de aproximación al carácter desarrollador, creativo y significativo con que debe asumirse el proceso educacional.

Tales elementos responden a las demandas que surgen de manera gradual en el sector, las que requieren de adecuaciones, transformaciones y continuo perfeccionamiento dentro de un contexto al que corresponderá proporcionar seguimiento sistemático a la formación general integral que van mostrando los alumnos desde los primeros seis años de vida en que ingresan a la escuela hasta que salen ya transformados en unos grandes profesionales. Efectivamente, la unidad entre la educación, formación, la instrucción expresa la necesidad de educar al ser humano en todas sus dimensiones, vinculando el estudio con el trabajo y asegurando su futuro desde tempranas edades, así lo manifiesta Castillo (2011).

En Ecuador se han realizado varios estudios y análisis sobre la importancia de mejorar la educación empezando desde el entorno más cercano como es el aula dando cuenta de aquellas algunas orientaciones a mejorar, cualificar o transformar las relaciones y procesos de enseñanza y aprendizaje. Se han analizado preguntas referidas al qué, por qué, para qué, cuándo, para quién y cómo se enseña, cómo se evalúa lo que se enseña. Otro grupo de interrogantes se relacionan con el currículo y el plan de estudios; con menor frecuencia se pregunta por las relaciones entre aquello que se enseña y lo que se aprende y por los efectos e impactos de las prácticas. Asumen temas-problema que se han llamado “transversales” al currículo, como la lectura y la escritura, la educación sexual, el espíritu científico, la comunicación, la informática, la educación especial, la lúdica y el juego.

Estos estudios o indagaciones se orientan a construir nuevos tipos de experiencias por fuera de las fronteras del conocimiento disciplinar complejizando, en parte, las prácticas curriculares con problemas referidos a los ambientes educativos y de aprendizaje, no sin dejar de lado la evaluación del desempeño docente como plataforma de referencia. Tema que se discute y se reconoce a la vez, la necesidad de que el trabajo de un docente, al igual que cualquier otro profesional, tiene que ser evaluado; es así que podemos mencionar un Encuentro Internacional sobre Evaluación y Carrera Docente realizado en julio, organizado por la UNESCO y la RED KIPUS donde se han incluido temas educativos como éste. (Fernández, 2007 pp.42)

La evaluación al desempeño se lo ha considerado como tema prioritario porque se lo relaciona o vincula fuertemente con el tema de la calidad de los aprendizajes. Aquí, la evaluación y autoevaluación del ejercicio profesional docente es uno de los elementos claves para avanzar en mejoras de las prácticas docentes y aprendizajes escolares. Según Álvarez (2006) “La evaluación es parte integral de un sistema de administración y satisface diferentes necesidades organizacionales e individuales”.

Se puede estar o no estar de acuerdo con la forma de evaluar debido a que se han copiado modelos de otros países sin adecuarlos al contexto educativo propio de nuestro país, pero hoy parece que es una idea aceptada por la generalidad de los

que trabajan en educación que hay que realizar evaluación de los docentes y directivos como uno de los actores principales del hecho educativo. Tal es así que inclusive hay el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas encargado de evaluar la gestión del Ministerio de Educación y sus dependencias.

Este sistema de evaluación ya ha venido trabajando desde el año 2009 en la región Costa y en el 2010 en la Costa y Sierra simultáneamente evaluando cuatro componentes: la gestión del Ministerio y sus dependencias, el desempeño de los docentes, el desempeño de los estudiantes y el currículo nacional con resultados alentadores para empezar, en lo que se refiere a la evaluación del desempeño, motivo de la investigación. El objetivo era realizar un diagnóstico de la realidad de la educación en el país; además tener una idea general de lo que pasa con los estudiantes en las diferentes áreas del conocimiento. Con los resultados de las pruebas se buscará mejorar la calidad de la educación y tener los docentes que necesita el Ecuador manifestó al respecto una funcionaria de la subsecretaría de Educación (2010).

Esta investigación que se realiza es de vital importancia para la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) como auspiciante de la Maestría en Pedagogía porque abre la puerta al cambio, a la indagación; para toda la comunidad educativa de la institución educativa que espera aportar con lo mejor y para mi especialmente como investigadora directa para conocer más de cerca la realidad educativa, la importancia, las causas, consecuencias en la vida de cada uno de los actores educativos, hacer conciencia del rol que desempeño y buscar una propuesta de mejoramiento que viabilice y reduzca la crisis educativa existente en nuestro país que desde hace siglos atrás.

Además de ello hay que agregar que el rol del docente ha cambiado últimamente, la concepción actual en la reforma curricular del sistema educativo de la educación también, lo que exige una posición diferente de cómo el docente debe abordar el proceso de enseñanza aprendizaje, donde es concebida de manera constructivista y cualitativa, convirtiéndose en un aspecto esencial de la práctica pedagógica, de allí,

que es necesario crear formas y mecanismos que permitan apoyar al trabajo profesional.

Se ha incrementado cada vez más la necesidad de evaluar el desempeño del educador, del directivo, estar consciente de que es un recurso valioso para lograr la efectividad y eficiencia que garantice el aprendizaje en el aula, su rol protagónico en la escuela y en la comunidad.

Desde esta perspectiva, la evaluación del desempeño de los integrantes de una organización educativa es fundamental para mejorar sus habilidades pedagógicas, emocional y de responsabilidad en su función de promover un alto nivel de compromisos teniendo como fin acorde los valores y principios éticos de su profesión la excelencia de su trabajo que desempeña. Por eso, la temática a tratar en esta investigación es: Calidad de las Instituciones Educativas, Evaluación de la Calidad de las Instituciones Educativas y Evaluación del Desempeño Profesional Directivo y Docente.

De acuerdo a planteamientos citados, el propósito fundamental de esta investigación es analizar el desempeño de los docentes y directivos de la Unidad Educativa Municipal “Eugenio Espejo” para cumplir con la visión que se ha propuesto como es, formar talentos con liderazgo, autonomía y criterio humanista, con capacidad para acceder al conocimiento a través de la investigación y el uso adecuado de la tecnología, comprometidos con el ambiente y la sociedad. También la propuesta que se plantea está estrechamente relacionada con los estudiantes cuyo requerimiento del perfil de entrada es ofrecer un sistema de coeducación con capacidad de liderazgo y su perfil de salida que promueva cambios que mejoren la calidad educativa brindando oportunidades de crecimiento personal.

Fue necesario trabajar con el recurso humano como es: directivos, docentes, padres de familia y estudiantes de los octavos, novenos, décimos y bachillerato quienes proporcionaron información fehaciente al aplicar los diferentes instrumentos de evaluación.

Es importante manifestar que la aplicación de ciertos instrumentos de evaluación constituyó una tarea ardua por el número considerable de docentes, padres de familia y estudiantes, por las diferentes actividades que deben cumplir los docentes, por la premura de tiempo disponible porque también debía cumplir con la labor docente, por el diferente horario de la jornada de trabajo de los docentes, por la jornada laboral incrementada, por las constantes reuniones. A ello se suma lo difícil que resultó observar la clase a 51 docentes ya que debía disponer de por lo menos 50 horas libres para asistir a las aulas. Solicité la ayuda de Coordinadores Pedagógicos, sin embargo fue una gran dificultad que se presentó.

Hubo momentos desmotivadores porque fue un trabajo sumamente fuerte para realizar una sola persona, hubiese sido factible que en este tipo de investigaciones se considere trabajarlo grupalmente, en especial cuando son instituciones sumamente grandes. En fin, después de todo, pienso que fue una experiencia enriquecedora.

Para lograr cumplir con lo propuesto se planteó un objetivo general y varios objetivos específicos:

Objetivo general:

- Desarrollar un diagnóstico evaluativo del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Municipal de educación básica y bachillerato de la ciudad de Quito.

Este objetivo se cumplió, por cuanto se aplicaron varios instrumentos de evaluación a los directivos, docentes, padres de familia, estudiantes, Consejo Directivo, Consejo Estudiantil, Comité de Padres de familia quienes aportaron con su información para tener un diagnóstico evaluativo.

Objetivos específicos:

- Investigar el marco teórico conceptual sobre 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 directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato en la ciudad de Quito.
- 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 la Unidad Educativa Municipal “Eugenio Espejo” en los años de educación básica y de bachillerato.

Para cumplir con estos objetivos se contó con la autorización de la señora rectora de la institución para luego recopilar información en encuestas y posteriormente empezar con la investigación del marco teórico referente a evaluación del desempeño y tener una idea más clara del tema de la tesis.

El objetivo que plantea la evaluación del desempeño profesional directivo y docente se lo cumplió gracias a la colaboración de la UTPL que proporcionó los instrumentos (con 5 aspectos de valoración) y matrices necesarias para recoger información, analizar y que más adelante se detallan.

Estos instrumentos se aplicaron en el mes de febrero, luego se realizó el análisis e interpretación de resultados utilizando para dicho propósito tablas y gráficos con las dimensiones que desarrollaron cada uno de los encuestados.

El actual desempeño profesional docente en las instituciones educativas de educación básica y bachillerato es deficiente por cuanto no se pone en práctica los

estándares de calidad propuestos por el Ministerio de Educación, lo que ocasiona una serie de debilidades en la educación; así podemos mencionar:

- Una falta de liderazgo educativo se consolida con el compromiso docente de una mejora continua y de una buena práctica docente.
- Una inadecuada coparticipación de la comunidad educativa en las diferentes actividades programadas.
- Hace falta más involucramiento de los padres de familia en el proceso educativo.
- Inadecuada organización y distribución de actividades pedagógicas docentes ocasionada por la ampliada carga horaria contemplada en la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural.

3. MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I

1.1. Calidad de las instituciones educativas

La calidad es un término delicado y complejo de precisar, de entenderlo a simple vista por sus múltiples significados y porque muchas veces, desde tiempos atrás, se centraba sólo en obtener resultados o productos sin un análisis más profundo de su significado, de sus consecuencias, medición y mejoramiento. Actualmente, a pesar de que se han creado a nivel internacional las normas ISO 9000 se sigue cuestionando su verdadera aplicación.

Antes de iniciar otros aspectos más relevantes, es importante conocer lo que algunos autores manifiestan sobre:

- Calidad: “Es aquella que dice que aquel producto o servicio que nosotros adquiramos satisfaga nuestras expectativas sobradamente” Altozano (2003).
- Gestión de la calidad: Es el conjunto de actividades de la función general de la dirección que determinan la política de la calidad, los objetivos, las responsabilidades, y se implantan por medios tales como la planificación de la calidad, el control de la calidad, el aseguramiento de la calidad y la mejora de la calidad dentro del marco del sistema de calidad (Caballano, 2009).
- Calidad educativa: Es el grado en el que un conjunto de características inherentes al servicio educativo cumple con las necesidades o expectativas establecidas, generalmente implícitas o explícitas (Caudillo, 2010, pp. 19).
- Calidez: Implica mantener relaciones cordiales y respetuosas con los otros estudiantes y maestros; consiste en crear un clima positivo en el centro escolar, de

manera que este se convierta en un lugar agradable para los educandos. (Portalupi & Santos, 2010).

Con las definiciones expuestas, se puede determinar diferentes aspectos que se relacionan con la palabra calidad y que en el ámbito general se la entiende como una serie de acciones preestablecidas y sistemáticas que satisface las exigencias sociales.

La calidad es, pues, un nuevo valor por el aprecio social que tiene por la amplitud y el deseo de alcanzarla como marca personal en el contexto educativo. Pero la calidad se justifica más aún que en la postmodernidad en la era del conocimiento, donde el bien máspreciado es la materia gris, la creatividad y la adaptación, creación y satisfacción de nuevas y continuas necesidades. . La razón ilustrada bastaría a la humanidad para progresar, para ser mejor y para dominar al mundo. Pero también en nombre del progreso se ha atentando contra la ecología, y se ha amenazado la supervivencia de la humanidad. (Cantón, 2000).

En lo expuesto anteriormente se hace mención a cuán importante es la calidad en el ámbito educativo y social pero también de las implicaciones que conlleva por su amplitud e importancia. Así, el poder brindar una educación de calidad a todos los individuos se convierte en la nueva utopía con la que nace el siglo XXI (Torranzos, 1996). Es preciso agregar también que la rápida evolución de las nuevas tecnologías ha llevado a la globalización de los saberes, a la ampliación de la comunicación revolucionando el mundo de la educación en todos sus ámbitos y aspectos que conlleva un cambio sustancial educativo.

Al respecto La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) impulsa un modelo en el que la educación sea completamente inclusiva, con énfasis en la calidad y la equidad. Acevedo Clementina aseguró que: “Eso implica cambios a nivel de la escuela, de su gestión, de cómo los maestros tratan el tema de la diversidad. Brindarle una atención más personalizada al

estudiante, en que se eliminen las barreras al aprendizaje. Este tipo de cambios en la educación se plantea como un vínculo para llegar a la Educación para Todos (EPT) pues reenfoca el tema de la diversidad en el ámbito de la escuela y establece la calidad y la equidad como prioridades.

Como complemento la OREAL/UNESCO Santiago (2008) señala que la calidad de la educación abarca cinco dimensiones: relevancia, pertinencia, equidad, eficacia y eficiencia que desde el plano del alumno les ayuda a aprender ofreciéndoles una amplia gama de modalidades a partir del supuesto de que el aprendizaje guarda relación con la experiencia, la lengua, las prácticas culturales, las dotes personales, los rasgos, el entorno, la equidad de género y los intereses personales. Aprenden de maneras distintas e integralmente y cada manera apela a distintos sentidos y capacidades de acuerdo a las necesidades de aprendizaje.

Ahora bien, se sabe perfectamente que el contenido es un factor de la calidad, pero este supuesto debe volverse a examinar en vista de los cambios que se han producido en el mundo. Gran parte de la enseñanza que se imparte en todo el mundo ya no tiene que ver con los alumnos. Hace falta planes de estudio y material didáctico pertinentes para enseñar a leer, escribir y realizar operaciones aritméticas e inculcar conocimientos y preparación para la vida productiva porque una educación con calidad consigue que todos aprendan lo que deben aprender, en el momento oportuno y con el compromiso conjunto de la comunidad educativa inmersa.

Por todo ello, no sólo en Ecuador, sino en todas partes del mundo, la calidad de la educación debería constituir una preocupación de organismos como el antes mencionado, de ministerios a cargo de velar por el sistema educativo de la nación e implementar acciones en bien del mismo, entre las cuales puede ser:

La supervisión educativa para que oriente el trabajo de las personas que laboran en una institución educativa para garantizar no solo la buena calidad del trabajo realizado, sino la aplicación de sistemas correctivos en pro de alcanzar los objetivos que dirigen a la organización hacia una meta en particular, siempre y cuando esta supervisión se efectúe correctamente. Es una técnica que permite el mejoramiento

de la educación, la evaluación y medición del profesor y el mejoramiento de la administración educativa; su práctica consiste en enfatizar aquellos aspectos del aprendizaje que necesitan consolidarse, de manera que el estudiante pueda aplicar aquellos contenidos teóricos en el día a día y sea capaz de realizar una autorreflexión sistemática y crítica de su trabajo.

A nivel interno, en la misma institución educativa se puede formar una comunidad escolar con alumnos, ex-alumnos, docentes, directivos, padres, benefactores de la escuela y vecinos que promuevan actividades que lleven al mejoramiento de la calidad de la educación y lograr el bienestar de los estudiantes. Busca no solo impartir instrucción sino la educación integral.

En fin, una educación de calidad ayuda a las estudiantes a crear nuevas realidades, a desarrollar sus habilidades, actitudes y conocimientos para tomar decisiones basadas en el respeto y en las cinco dimensiones citadas más arriba, no sin dejar de lado la innovación, dinamismo y compromiso ético de todos.

Sumando otros alcances que propone Schmelkes (2008) para obtener una calidad educativa están a continuación:

La contraparte de la necesidad de expresar lo que pensamos es la apertura para reconocer nuestros errores. En nuestra sociedad, rara vez podemos tener la oportunidad de vernos como nos ven los demás. La crítica constructiva de los otros es una fuente privilegiada de auto-mejora. Nadie puede dar lo mejor de sí a menos que sienta el mejoramiento, lo que es imposible sin la facultad de admitir los errores.

La calidad en educación requiere de un esfuerzo sostenido de todas las personas involucradas y exige un trabajo en equipo, pero a más de lo mencionado anteriormente:

- La calidad implica valorar la diversidad:

No se trata de que todos pensemos igual, ni de que todos veamos las cosas de la misma manera. Por el contrario, la pluralidad de puntos de vista es lo que enriquece la posibilidad de encontrar soluciones.

- La calidad implica consensos:

Si aceptamos y respetamos las diferencias, tendremos la posibilidad de llegar a consensos mucho más profundos. Llegar al consenso entre personas que piensan igual no es nada difícil.

- La calidad implica relevancia:

El beneficiario es la referencia obligada de todo proceso de mejoramiento de la calidad. Lo verdaderamente relevante es la habilidad para comprender la lengua escrita y para expresarse por escrito, para razonar, para resolver problemas, para analizar, para evaluar opciones y acercarse a la información.

- La calidad implica justicia: Es necesario permanentemente buscar la manera en que todos los alumnos, independientemente de sus características, alcancen los objetivos que nos hemos trazado.

- La calidad nos exige creer en nuestros alumnos: Apostar a que son capaces de aprender como aprenden los mejores alumnos del país; a que serán capaces de continuar sus estudios a niveles medios y aún superiores con éxito; a que, si no tienen oportunidades de continuar estudiando, serán capaces de enfrentar exitosamente su vida actual y futura superando los obstáculos y los problemas pero que requieren del apoyo nuestro, de la familia y en forma indirecta, de la comunidad.

- La calidad se comparte: Compartir con nuestros colegas maestros, con nuestros superiores y autoridades educativas nuestros logros y las formas como los hemos obtenido es calidad y poner en práctica las ideas de otros.

La calidad implica crítica y autocrítica: Hemos visto cómo la complacencia es el peor enemigo de la calidad; hemos analizado por qué el punto de partida de todo proceso de mejoramiento de la calidad es la insatisfacción con el estado de cosas. La crítica es parte constitutiva del mejoramiento de la calidad cuando ésta genere sugerencias creativas, constructivas y conduzca a que todos mejoremos.

En muchas ocasiones, decir lo que pensamos crea problemas, incomodidad a otros o pueden tomar represalias lo que en muchas ocasiones el miedo nos paraliza. Sin embargo hay cosas que no nos parecen bien y hay que decirlas con mucho tino porque allí empieza el proceso de mejoramiento de la calidad.

La calidad de la educación ha dejado de entenderse como una consecuencia natural de la educación y se convierte en una de las principales prioridades del sistema educativo (De Subiría Samper, 2002) por tanto las instituciones educativas deben asumir el rol protagónico.

Últimamente, a la calidad educativa se la ha relacionado con la gestión educativa o empresarial ya que viene a ser una respuesta a las necesidades del cliente, que en este caso es el estudiante y la institución educativa, una empresa. (Bradley; 1993) lo aclara al decir que un centro educativo puede ser concebido como una empresa de servicios que produce educación sobre unos estudiantes, obteniendo unos servicios determinados (producto educativo, rendimiento académico), que para hacer todo esto tiene unos requerimientos, especificaciones (asignaturas, plan de estudios, recursos), instalaciones y medios (aulas, laboratorios, libros de texto,...), unos controles del proceso (ejercicios, exámenes) y una verificación de los resultados finales.

Los centros educativos, después del hogar, son lugares destinados al desarrollo intelectual, emocional y socializador de los estudiantes en donde manifiestan vivencias, experiencias educativas concretas y abstractas que marcan su vida presente y futura.

Al respecto, las instituciones educativas constituían un microsistema específico donde se llevaba a cabo de forma concreta la acción de enseñar. Pero ya no se enseña de forma exclusiva en el centro ni en el aula; ahora se aprende tanto o más fuera que dentro de ellos (Cantón, 2000).

Cabe mencionar también que en tiempos de globalización, innovación tecnológica y competencia, estos centros educativos han sufrido una serie de transformaciones de acuerdo a las exigencias del momento y para que ninguna se quede al margen de todo aquello es primordial ir avanzando de acuerdo a dichas exigencias. Es así que han debido agregar a la especificidad de sus funciones de transmisión, movilidad social, custodia y otras eminentemente sociales.

Por ello deben estar actualizadas, bien equipadas con instrumentos, herramientas básicas, personal docente y administrativo dispuesto a dar lo mejor, brindar un servicio de calidad que les permita conocer, interpretar y desenvolverse eficazmente en su entorno. Además son la primera instancia de gestión educativa, con cierta autonomía y con una serie de factores que determinan un desarrollo interno y externo que son propias de cada institución. Sumaremos algo más sobre la función de un centro educativo para entenderlo claramente.

1.2. Rol de los centros educativos:

Gvirtz (2010): “Estamos en la era de la “sociedad del conocimiento” donde hay un uso intensivo del conocimiento como factor primordial de producción”(p.65). El desarrollo del conocimiento y la velocidad de su intercambio es tal que, por primera vez en la historia se ha transformado en un requerimiento indispensable para producir.

Este avance constante del desarrollo tecnológico con sobreabundancia de información donde el conocimiento deja de ser lento, escaso y estable pero desigual construcción del mismo en ciertos campos del saber interdisciplinario. Es ahí donde la escuela deja de ser el canal único mediante el cual las nuevas generaciones

entran en contacto ya no puede actuar más limitándose a las expectativas formadas durante la Revolución Industrial, la palabra del docente, las tecnologías tradicionales y el texto escrito dejan de ser los soportes exclusivos de la comunicación educacional. Entonces, la educación deja de identificarse exclusivamente con el ámbito estado-nación e ingresa en la esfera de la globalización.

En las instituciones educativas encontramos que las nuevas generaciones son portadores de culturas diversas, fragmentadas, abiertas, flexibles, móviles, inestables” y en estas complejas prácticas culturales, los jóvenes están construyendo significados sobre el mundo, sobre la política, las instituciones, sobre ellos mismos y sobre el futuro. (Tenti, 2007). Es el momento preciso de determinar qué saberes no se debe dejar de enseñar, qué saberes incorporar y qué incluir sin conflictos.

Retomando el análisis del nuevo rol de las actuales instituciones educativas donde las bases para la construcción de buenos sistemas educativos se sientan a través de la construcción de buenas escuelas a lo que nace una serie de interrogantes sobre... ¿Cómo están nuestras escuelas? ¿Qué se debe seleccionar de tanta información que hay? ¿Cómo construir la nueva democracia? ¿Qué nueva forma debe adoptar el gobierno para apoyar a los centros educativos y lograr ese objetivo? ¿Qué condiciones humanas deben desarrollar los ciudadanos de esta nueva sociedad?

Es así que “la profundidad del proceso de cambio social que tiene lugar actualmente nos obliga a reformular las preguntas básicas sobre los fines de la educación, sobre quiénes asumen la responsabilidad de formar a las nuevas generaciones y sobre qué legado cultural, qué valores, qué concepción del hombre y de la sociedad deseamos transmitir” (Tedesco, 1995).

Ante lo expuesto, hay una respuesta de que la Educación encierra un tesoro Delors (1996) e informa que:

“La educación a lo largo de toda la vida se basa en cuatro pilares”:

- **Aprender a conocer** combinando una cultura general suficientemente amplia con la posibilidad de profundizar los conocimientos en un pequeño número de

materias, lo que supone además: aprender a aprender para poder aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida.

- **Aprender a hacer** a fin de adquirir no sólo una calificación profesional sino, más generalmente, una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo. Pero, también, aprender a hacer en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen a los jóvenes y adolescentes, bien espontáneamente a causa del contexto social o nacional, bien fundamentalmente gracias al desarrollo de la enseñanza por alternancia.
- **Aprender a vivir** juntos desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia -realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos- respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz.
- **Aprender a ser** para que florezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal. Con tal fin, no menospreciar en la educación ninguna de las posibilidades de cada individuo: memoria, razonamiento, sentido estético, capacidades físicas, aptitud para comunicar.”

Estos cuatro pilares están muy bien definidos claramente de lo que debe reunir una institución educativa para que sea de calidad y sea buena escuela. También se suman otros componentes o términos que en su conjunto engloban principios que deben ser conocidos y analizados para encontrar la diferencia entre lo de antes y lo de hoy.

1.3. Lo que debe poseer una buena institución educativa

"Encontrar una buena escuela no es tan difícil como encontrar un unicornio azul, no es imposible, no forma parte de los sueños. Creo que no es una utopía, que es posible hacerlo (porque de hecho las hay.)".Marcelo Bianchi Bustos.

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.

Hoy, a la institución educativa se le demandan muchas cosas que tienen que ver con nuevos tiempos, quizás demasiadas. Se le pide que enseñe, de manera interesante y productiva, cada vez más contenidos; que contenga y que cuide, que acompañe a las familias, que organice a la comunidad; que haga de centro distribuidor de alimentos, cuidado de la salud y de asistencia social; que detecte abusos, que proteja los derechos y que amplíe la participación social.

Las demandas que hoy "llueven" sobre la escuela tienen que ver con este contexto, pero al mismo tiempo colocan a las escuelas en una situación paradójica, que alimenta este "sin salida" que sienten muchos educadores. La escuela nació para resguardar y transmitir el saber en tanto este se volvió más complejo.

Un estudioso de las nuevas alfabetizaciones, Gunther (2004) dice algo similar en relación con lo que se le pide a la escuela que enseñe: "En un mundo de inestabilidad, lo que se requiere ahora es la habilidad para valorar lo que se necesita ahora, en esta situación, para estas condiciones, estos propósitos, este público concreto, todo lo cual será configurado de manera diferente a cómo se configura".

Uno de los elementos más destacables del panorama actual es que, pese a este presente de demandas cruzadas, de recursos escasos y de incertidumbres variadas, la organización de la escuela en tanto institución no ha cambiado demasiado. Los puestos de trabajo, la forma en que se organiza la tarea de los docentes, la

estructura de los "contratos de trabajo" y la organización en áreas y disciplina, no se transformaron al mismo ritmo que se transformó la sociedad y la cultura. Pero más todavía que esta estructura organizativa y administrativa, lo que permaneció estable fue la forma en que pensamos que deben organizarse las escuelas, y lo que creemos que es una buena enseñanza. Esta manera de entender "qué es una escuela" sigue siendo bastante parecida a lo que se pensaba cuarenta, o incluso ochenta o cien años atrás. Esta disparidad o disyunción entre realidad e imaginario no es nueva.

Esta gramática provoca que, en muchos casos, y pese a la irrupción de nuevos sujetos y demandas, las escuelas mantengan una estrategia defensiva de resistencia, nostálgica y orientada al pasado. La escuela, entonces, se convierte en una institución-cascarón, al decir del sociólogo británico Giddens (2000):

"Donde quiera que miremos, vemos instituciones que parecen iguales que siempre desde afuera, y llevan los mismos nombres, pero por dentro son bastante diferentes. Seguimos hablando de la nación, la familia, el trabajo, la tradición, la naturaleza, como si todos fueran iguales que en el pasado. No lo son. El cascarón exterior permanece, pero por dentro han cambiado -y esto está ocurriendo no solo en Estados Unidos, Gran Bretaña o Francia sino prácticamente en todas partes-. Son lo que llamo instituciones cascarón. Son instituciones que se han vuelto inadecuadas para las tareas que están llamadas a cumplir".

Para Giddens (2000): "La escuela es una de estas instituciones-cascarón que no saben cómo hacer frente a las transformaciones de las relaciones de autoridad, a la emergencia de nuevas subjetividades y a las nuevas formas de producción y circulación de los saberes. Si no hay más legitimidades garantizadas para las instituciones, porque la idea misma de transmisión y del largo plazo aparece en crisis, lo que parece quedar son instituciones que deben arreglárselas como puedan o quieran, docentes que se quejan de que los chicos ya no vienen como antes, adultos abdicando de su autoridad ante el cuestionamiento y, en algunos casos, escuelas que se sienten como una última tribu que defiende los valores humanistas

que ya nadie defiende en la sociedad, y que se vinculan con sospecha y enojo con la sociedad que las rodea”.

Comparando lo que manifiesta Giddens (2007) con la realidad, parece que lo estamos viviendo con mayor frecuencia en los países desarrollados y en vías de desarrollo, por qué no decirlo en especial en Ecuador, dónde aparentemente se visualiza una transformación positiva en instituciones educativas, pero que al adentrarse a ellas lo único que ha cambiado es la infraestructura al ser más amplia, dejando percibir dentro de ellas la falta de compromiso e irresponsabilidad ante una sociedad que busca buena calidad educativa.

Hay dos modelos de "buena escuela" que parecen irse abriendo paso como respuesta a la crisis: aquel que postula a la escuela como un centro social, preocupado ante todo por educar en ciertos valores y organizar la conducta de los futuros ciudadanos para evitar la violencia y el conflicto en sociedades crecientemente desiguales; y aquel que plantea a la escuela como un lugar de aprendizaje, estrictamente vinculado con la instrucción cognitiva, dominado por el saber experto, la multiplicidad y riqueza de recursos didácticos y la idea de innovación permanente. Los dos parecen plantearse como respuestas excluyentes, en un antagonismo que opone la enseñanza al cuidado y que no contribuye a pensar otras relaciones entre la escuela y la sociedad.

Resumiendo, es posible afirmar que se está avanzando a pasos firmes para alcanzar calidad en las instituciones educativas, dejando atrás saberes subjetivos y centrándonos en una buena organización, liderazgo, en compartir y en la educación en valores.

Una buena escuela es una escuela democrática, de entendimiento colectivo, que enseña con herramientas adecuadas, con instrumentos que permitan explorar, inventar, descubrir y dar cabida a la creatividad, a la libertad y que abre posibilidades hacia el futuro logrando su realización". Una buena escuela es una comunidad donde

todos tienen "su" lugar, y donde hay valores o principios compartidos lo dicen Dussel & Southwell (2002).

Para otros docentes, hablar de una buena escuela es hablar de una institución que permita reconocerse, valorar el propio lugar, la propia voz, y en esa dirección, refieren a sentidos de pertenencia, de identidad.

Hay que analizar también el desarrollo científico y tecnológico, el equilibrio natural y el desarrollo social al que está expuesto el sistema educativo, tomando como base la idea de que esta innovación de contenidos en el currículum provocará consecuencias positivas en la formación de un ciudadano consciente y responsable de sus actos.

Si analizáramos las distintas fuentes de influencias que inciden en el individuo podríamos observar tres ámbitos desde donde éste adquiere información: la familia, la escuela y los medios tecnológicos en la sociedad (medios de comunicación de masas, museos, bibliotecas municipales...). Estos tres entes trabajan en temas similares y distintos, a veces en contradicción y otras complementándose; sin embargo, cada uno se da por separado y de forma desintegrada. Una función de los centros educativos consistirá, precisamente, en paliar esto, o sea, en ayudar al individuo a que encarne estas tres corrientes de influencias en un mismo caudal, potenciando así y al mismo tiempo un desarrollo de su personalidad (afectiva, social y cognitiva) más equilibrada e integral con el mundo que le rodea, es decir, desarrollando una competencia comunicativa frente a esa cantidad de informaciones, extrayendo lo relevante de lo superfluo.

Así, los nuevos paradigmas educativos demandan cambios sustanciales en las instituciones educativas y en ella se desarrollan los procesos pedagógicos, administrativos e institucionales conducentes a la formación humana. Y por ello debe existir el liderazgo e innovación permanente porque un centro educativo de calidad es aquel que potencia el desarrollo de las capacidades cognitivas, sociales, afectivas, estéticas, y morales de los alumnos, contribuye a la participación y a la

satisfacción de la comunidad, promueve el desarrollo profesional de los docentes e influye con su oferta educativa en su entorno social.

1. 4. Rol de los miembros de una comunidad educativa:

Autoridades: Deben tener presente el liderazgo educativo, relaciones interpersonales con los miembros de la comunidad educativa y gestión de calidad.

Padres: Deben ser conscientes que son los primeros responsables de la educación de sus hijos, y buscar una comunicación fluida con los docentes para aunar esfuerzos. Con sus hijos deben dialogar y poner reglas claras en su hogar.

Estudiante: Se caracteriza por ser interactivo, espontáneo, inquieto, crítico, hábil en el uso de tecnologías y ávido de experiencias; por consiguiente, debe aprovechar todo lo que tiene para generar su propio aprendizaje significativo; también debe madurar para actuar con responsabilidad en la toma de decisiones.

Docentes: Desarrollar sus habilidades comunicativas con los estudiantes, cumplir con sus expectativas. Ser orientador y guía que entienda las necesidades de cada estudiante. Educar con calidad y calidez.

La actitud de padres y docentes debe ser equilibrada, pensada y reflexiva.

Cabe indicar que el continuo mejoramiento, el compromiso de los involucrados, una buena supervisión, la formación integral, una gestión de calidad con normas claras, el esfuerzo sostenido de toda la comunidad educativa, la implementación de buenas políticas con apoyo legislativo, el trabajo en equipo son entre tantas, las pautas para tener una educación de calidad, sin descartar con ello los posibles riesgos que todo ello conlleva.

Buscando la calidad en las instituciones educativas habrá que considerar también los aportes de los sistemas de gestión de calidad para escuelas ya que pueden ser una especie de estructura organizativa, de procedimientos, procesos y recursos

para mejorar la gestión de la calidad educativa en los centros educativos, por cuanto tiene soporte documental para el logro de los objetivos.

Es necesario entender que ninguna institución educativa puede funcionar si no está organizada ya que es un sistema abierto a la comunidad por ello, en este trabajo se identifican las herramientas que se consideran generadoras o indicadores de la calidad de los servicios que ofrece una organización, el artículo analiza el estilo de gerencia debe tener un directivo y el liderazgo a seguir implantando un modelo de gestión de calidad. Tomando el concepto de Deming (1989) el cual plantea “los requerimientos de acciones y esquemas mentales orientados a la Calidad dentro de ese proceso de cambios y en los cuales la calidad pasa a ser más bien una filosofía de la vida, un modo de ser y estar”. (p.93).

Al implementar un sistema de gestión de calidad, se debe tener en cuenta, la necesidad de conocer y establecer la cultura organizacional, hacer un diagnóstico de cómo se llevan los procesos y probablemente realizar cambios significativos, para examinar todas las opciones posibles que permitan ofrecer las soluciones más oportunas a la estrategia a implementar, alineada siempre a la visión y misión institucional. De allí la recomendación, de que la autoridad de la institución educativa debe establecer una cultura de calidad, difundirla entre todas las personas de la organización para que apoyen e impulsen la gestión. El líder debe ser un agente de cambio del paradigma educativo, esto es apoyar nuevas propuestas, tanto en el cómo, cuanto, para qué, de la enseñanza, ya sea con nuevas metodologías o tecnologías. Allí está presente también la gestión educativa que de él demanda.

1.5. Pasos para la calidad educativa:

- Diagnóstico: Identificar aspectos relevantes que guíen hacia la calidad. El diagnóstico en educación según Álvarez Rojo; es una forma de organización de recoger información sobre un hecho educativo relativo a un sujeto o un conjunto de sujetos con la intención de utilizarlo hacia la mejora de los pasos siguientes de un proceso educativo.

- Organización: Conjunto sistemático creado con la intención de alcanzar unas metas específicas”.
- Selección de indicadores: Valores cuantitativos y cualitativos que orientan la calidad.
- Planificar las actividades: Ordenar, seleccionar acciones tendientes a mejorar la calidad.
- Ejecutar las actividades: Poner en práctica actividades planeadas.
- Reuniones de vigilancia: encuentros pedagógicos.
- Sensibilización de la comunidad: diálogo e intervención educativa.

Muñoz (2003) explica "que la educación es de calidad cuando está dirigida a satisfacer las aspiraciones del conjunto de los sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida; si, al hacerlo, se alcanzan efectivamente las metas que en cada caso se persiguen; si es generada mediante procesos culturalmente pertinentes, aprovechando óptimamente los recursos necesarios para impartirla y asegurando que las oportunidades de recibirla –y los beneficios sociales y económicos derivados de la misma– se distribuyan en forma equitativa .También hace referencia a la noción de eficiencia, que no se caracteriza sólo por los aspectos pedagógicos sino aspecto cognitivos y por la relación “costo-rendimiento.

También la equidad es el gran complemento de la calidad en instituciones educativas. Se vincula con un concepto de justicia, por el cual hay que procurar una igualdad de posibilidades para todos los alumnos en la obtención de los beneficios de la educación (Campos, 2002) y esto supone el establecimiento de medidas compensatorias y de ayuda específica para los sujetos y colectivos con dificultades con el propósito de establecer indicadores de igualdad y equidad, que permitan establecer juicios sobre la percepción de las desigualdades.

Otro modelo de calidad institucional mediante indicadores son las Normas ISO 9000. Estas normas corresponden a una organización creada en 1947 y que actualmente agrupa a unos 130 países. Definen la calidad como “el grado en el que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos” y describen una serie de criterios y condiciones que la organización debe seguir para asegurar que sus procesos, productos y servicios son los más adecuados. La prioridad se otorga a la “gestión de la calidad total” que va ligada a un proceso continuo.

La satisfacción de los alumnos es considerada como indicador de calidad a pesar de que guarda similitud con la “satisfacción de los clientes externos” pero son los destinatarios inmediatos. Su satisfacción se dará en cuanto se sientan atendidos a sus propias necesidades educativas, económicas, emocionales, sociales y vitales.

CAPÍTULO II

2.1. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas

La evaluación se ha convertido, en los últimos tiempos, en un tema frecuente dentro del debate didáctico y de las preocupaciones de los distintos estamentos que integran la vida escolar, por ello es importante empezar definiendo su significado para luego tratarlo más profundamente.

La evaluación es una actividad sistemática y continua, integrada dentro del proceso educativo que tiene por objeto proporcionar la máxima información para mejorar este proceso, reajustando sus objetivos, revisando críticamente planes y programas, métodos y recursos y facilitando la ayuda y orientación a los alumnos. Santillana, 1996, p. 603).

Se evalúa siempre para tomar decisiones ya que no basta con recoger información sobre los resultados del proceso educativo y emitir únicamente una calificación, sino que posteriormente se toma alguna disposición. Es así que:

- La enseñanza y el aprendizaje son procesos permanentes de construcción de conocimientos, que parten de los saberes, experiencias y emociones de las personas, y que se encuentran en diferentes contextos culturales y sociales. Son, además, procesos interdependientes pero diferenciados, en los cuales la evaluación es una herramienta vital.
- El docente cumple un papel esencial en cuanto es un mediador del aprendizaje. Hace de guía y conduce, con acompañamiento continuo, el proceso de enseñanza y aprendizaje del estudiante.
- El estudiante aprende interactuando con el contexto donde se desarrolla y con los agentes de integración (padres, docentes, compañeros y comunidad).

2.2. Sistema nacional de evaluación y rendición de social de cuentas

Para dar cumplimiento a la política sexta del Plan Decenal de Educación, el Ministerio de Educación implanta, con Acuerdo Ministerial 025 del 26 de enero de 2009, el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas que evalúa cuatro componentes: la gestión del Ministerio y sus dependencias, el desempeño de los docentes, el desempeño de los estudiantes y el currículo nacional.

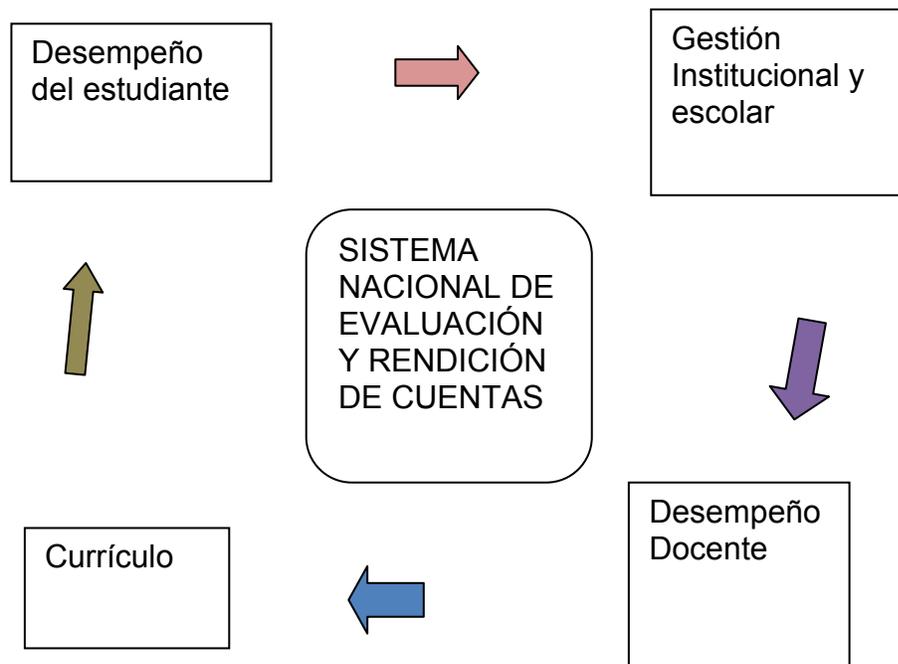
Sus objetivos fundamentales son el monitoreo de la calidad de la educación que brinda el sistema educativo ecuatoriano y la definición de políticas que permitan mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

El sistema de evaluación se complementa con la rendición social de cuentas que consiste en la entrega de información transparente a la ciudadanía sobre los resultados de los procesos de evaluación efectuados.

Para asegurar la correspondencia de las evaluaciones, se instrumentarán procesos de coordinación entre el Instituto y la Autoridad Educativa Nacional. La evaluación del sistema de educación intercultural bilingüe se realizará en las lenguas de las respectivas nacionalidades, además del castellano de conformidad con el modelo y currículo nacional.

A continuación se observa un gráfico donde indica que el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas establece una estrecha relación entre el desempeño del estudiante, la gestión institucional escolar, el currículo y el desempeño docente como una forma de evaluación en pro de una mejor calidad educativa.

Gráfico 1: Sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas



Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador (2011)

Autor: Dirección Nacional de Planeamiento de la Educación

2.3. Del instituto Nacional de Evaluación Educativa

Es el organismo responsable de la evaluación del sistema educativo en el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte conjuntamente con las Administraciones Educativas para coordinar las políticas de evaluación general del sistema educativo y la realización de las siguientes funciones como:

La coordinación de la participación del Estado español en las evaluaciones internacionales; la participación en la elaboración de los indicadores internacionales de la educación, así como el seguimiento de las actuaciones de la Unión Europea en este ámbito, sin perjuicio de las competencias de la Subsecretaría en materia estadística.

La elaboración del Sistema Estatal de Indicadores de la Educación, y la realización de investigaciones y estudios de evaluación del sistema educativo y la difusión de la información que ofrezcan ambas actuaciones.

Entre sus artículos están:

Art. 67.- Instituto Nacional de Evaluación Educativa.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 346 de la Constitución de la República, créase el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, entidad de derecho público, con autonomía administrativa, financiera y técnica, con la finalidad de promover la calidad de la educación.

Es competencia del mencionado Instituto la evaluación integral del Sistema Nacional de Educación rigiéndose por sus propios estatutos y reglamentos.

Art. 68.- Sistema Nacional de Evaluación y sus componentes.- El Instituto realizará la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación y establecerá los indicadores de la calidad de la educación, que se aplicarán a través de la evaluación continua de los siguientes componentes: gestión educativa de las autoridades educativas, desempeño del rendimiento académico de las y los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes, gestión escolar, desempeño institucional, aplicación del currículo, entre otros, siempre de acuerdo a los

estándares de evaluación definidos por la Autoridad Educativa Nacional y otros que el Instituto considere técnicamente pertinentes.

Para asegurar la correspondencia de las evaluaciones con los instrumentos antes mencionados se instrumentarán procesos de coordinación entre el Instituto y la Autoridad Educativa Nacional. La evaluación del sistema de educación intercultural bilingüe se realizará en las lenguas de las respectivas nacionalidades, además del castellano de conformidad con el modelo y currículo nacional.

La Autoridad Educativa Nacional deberá proporcionar al Instituto de Evaluaciones toda la información disponible que este requiera para cumplir con sus propósitos y funciones.

2.4. La reforma curricular vigente y su evaluación

En el año de 1996 se oficializó la aplicación de un nuevo diseño curricular llamado “Reforma Curricular de la Educación Básica”, fundamentada en el desarrollo de destrezas y el tratamiento de ejes transversales. Durante los trece años transcurridos hasta la fecha, diferentes programas y proyectos educativos fueron implementados con el objetivo de mejorar la educación y optimizar la capacidad instalada en el sistema educativo. Para valorar el grado de aplicación de la Reforma Curricular y su impacto, la Dirección Nacional de Currículo realizó un estudio a nivel nacional que permitió comprender el proceso de aplicación de la Reforma de la Educación Básica y su grado de presencia en las aulas, las escuelas y los niveles de supervisión, determinando los logros y dificultades, tanto técnicas como didácticas.

Esta evaluación intentó comprender algunas de las razones que argumentan las docentes y los docentes en relación con el cumplimiento o incumplimiento de los objetivos de la Reforma: la desarticulación entre los niveles, la insuficiente precisión de los conocimientos a tratar en cada año de estudio, las limitaciones en las

expresiones de las destrezas a desarrollar y la carencia de criterios e indicadores de evaluación.

2.5. La evaluación como mediación

Se fundamenta en el pilotaje, el acompañamiento o la conducción, lo que implica estar presente en el desarrollo del proceso educativo. El acompañamiento permanente en el aula, en el cual el docente toma conciencia y reflexiona sobre cómo el estudiante realiza su proceso de aprendizaje para ayudarlo y apoyarle, constituye el proceso de mediación. (Latorre & Suárez, 2001).

Es así que el estudiante, con la ayuda del docente interioriza cómo realiza su propio aprendizaje, para que paulatinamente pueda apropiarse del conocimiento de una manera más autónoma. Esta delegación de la reflexión amplía su capacidad de autoaprendizaje.

2.6. Etapas para la planificación de la evaluación

- a. Identificar los objetivos del programa de estudio a evaluar: Tener claro el aprendizaje deseado.
- b. Determinar la finalidad para la que se evaluará: Para identificar fortalezas y suplir dificultades.
- c. Definir los criterios con los que se juzgarán los resultados: precisar las condiciones o características de los trabajos evaluados para ser considerados satisfactorios, suficientes o poco satisfactorios.
- d. Seleccionar los instrumentos: Para que aporten datos precisos.
- e. Aplicar los instrumentos para obtener la información: Con instrucciones claras.
- f. Registrar y analizar la información: Para mostrar logros alcanzados.

- g. Tomar decisiones: Luego de identificar errores, reforzar conocimientos.

2.7. ¿Evaluamos para enseñar o enseñamos para evaluar?

Gutiérrez (2010): “Evaluamos para enseñar y enseñamos para conseguir unos aprendizajes, unos resultados, que deberán ser evaluados. Es, en este sentido, en el que digo que también enseñamos para evaluar”.

La evaluación educativa es uno de los conceptos que más terreno ha ganado en las últimas décadas, tanto en el campo de la norma como en el de la realidad de las aulas. Entre las diversas acepciones del concepto de evaluación, es la evaluación de resultados, la valoración, tanto a lo largo del proceso como al final del mismo, del grado de consecución de los objetivos propuestos, el que ha sido especialmente objeto de normativización.

Evaluamos para enseñar, para orientar, para tomar decisiones, para comprender si nos encontramos en el buen camino hacia los objetivos o debemos reorientarnos, evaluamos para muchas cosas y, también, para conocer el valor añadido que el proceso de enseñanza aprendizaje representa para nuestro alumnado, el grado de competencia curricular y profesional que han adquirido como consecuencia de la enseñanza recibida. Es en esta sintonía donde la afirmación de que también enseñamos para evaluar, constituye el título de esta ponencia y adquiere sentido.

Por tanto, la “Evaluación Educativa implica comparación entre los objetivos impuestos a una actividad intencional y los resultados que produce. Es preciso evaluar no solamente los resultados, sino los objetivos, las condiciones, los medios, el sistema pedagógico y los diferentes medios de su puesta en acción.

Esto supone:

Evaluación del contexto, determinar los objetivos, sus posibilidades, sus condiciones y medios de realización, lo que nos será de fundamental importancia al momento de elaborar la planificación.

Evaluación de las necesidades inherentes al proyecto (Input), o sea la determinación de la puesta en práctica, de los recursos y de los medios.

Evaluación del proceso, estudio de los datos sobre lo efectos que produjeron los métodos empleados, su progresión, sus dificultades y su comparación para tomar decisiones de ejecución.

Evaluación del producto, medición, interpretación, juicio acerca del cumplimiento de los objetivos, de la eficacia de la enseñanza, en suma evaluación de los resultados para tomar decisiones de reciclaje (Molnar, 2002). “Estos diferentes momentos de la evaluación cumplen un papel fundamental en las decisiones relativas a la planificación, los programas, la realización y el control de la actividad.

2.8. Potencialidades de la evaluación educativa

La evaluación ocupa un lugar específico, proporcionando conceptos, enfoques y técnicas para la gestión. El uso del término conducción sugiere una imagen del funcionamiento de la administración educativa muy diferente al que ha predominado hasta ahora. Las potencialidades o recursos que la evaluación educativa posee son determinantes para una labor de calidad, siempre y cuando se las realiza concienzudamente. Permite el diagnóstico de la situación a partir del uso de indicadores.

- Sirve de ayuda en la conducción de procesos de cambio.
- Contribuye a la mejora de la organización y funcionamiento de los centros educativos.
- Renueva el interés por los resultados de la educación y contribuye, aunque sea indirectamente a su mejora.

Se puede afirmar que toda evaluación es un proceso que genera información y, por lo tanto, implica un esfuerzo sistemático de aproximación sucesiva al objeto de evaluación. Desde esta perspectiva, la evaluación permite poner de manifiesto aspectos o procesos que de otra manera permanecen ocultos, hace posible una aproximación más precisa a la naturaleza de ciertos procesos, las formas de organización, los elementos intervinientes, etc. (Egido, 2009).

2.9. Posibles riesgos en la evaluación de la calidad educativa

- Las limitaciones de los procesos de evaluación de la calidad educativa, entre los que se encuentran las críticas centradas en las debilidades de los sistemas de evaluación empleados en la actualidad y que, consecuentemente, ponen en duda la capacidad de muchas de las evaluaciones realizadas para mejorar los procesos educativos.
- Las evaluaciones pueden estar cumpliendo una serie de funciones ocultas que crítica a los sistemas y procesos de evaluación, la extrema dificultad de alcanzar evaluaciones objetivas de procesos difícilmente tangibles. No se trata tan sólo de la objetividad del evaluador, que puede ser cuestionable en muchas ocasiones, sino del propio supuesto de que la calidad se puede objetivar y apreciar externamente, sin conocer los procesos internos.
- Las evaluaciones de instituciones educativas se basan en que la realidad es fragmentable y puede separarse en elementos o variables aisladas, lo que hace perder de vista la coherencia entre las mismas, que supone por sí misma un factor de calidad.
- Es necesario considerar que la evaluación de indicadores individualmente considerados no tiene en cuenta la estabilidad en los mismos. Por otra parte, en las evaluaciones se plantea la posibilidad de la generalización, cuando lo cierto es que cada institución es diferente. Los sistemas o pruebas de evaluación homogeneizadas olvidan esta variabilidad y no atienden a la diversidad.

- Adicionalmente, la gran mayoría de los sistemas de evaluación parten de una estructura preestablecida, en la que no hay espacio para los cambios y que suele centrarse en los resultados cuantificables del proceso de enseñanza.

En esta línea, E. Cano (1998) nos recuerda que es muy complejo medir la calidad del producto o resultado educativo, sobre todo cuando se habla de eficiencia externa, es decir, del éxito con el que se logran los objetivos amplios o generales que la sociedad deposita en la educación. Sin embargo, aún resulta mucho más difícil medir un proceso. Hay distintos públicos que exigen o necesitan cosas distintas del servicio educativo. Además, los resultados en educación pueden relacionarse con realidades distintas, que no sólo son el rendimiento, como la satisfacción, la adquisición y extensión del conocimiento, las actitudes hacia el aprendizaje, la producción de hábitos mentales, etc.

Resumiendo en palabras de Bolívar (1994, pág. 254): "Se ha logrado crear expectativas infundadas de que la evaluación de centros y del sistema escolar pueda ser el medio para incrementar la calidad, pero la evaluación no es más que un instrumento retórico que sirve para legitimar el funcionamiento actual de los centros, para justificar las reformas o para utilizarse como mecanismo de producción de verdad, en el sentido en que crea realidades".

También en esta línea se considera que la utilización de sistemas de evaluación en el marco del incremento de la autonomía para las instituciones educativas puede suponer una manera indirecta de mantener el control político sobre el sistema educativo, ya que "siempre existe la posibilidad de que el poder que la descentralización cede por una parte, la evaluación pueda quitarlo por otra" (Weiler, 1990, pág. 61).

No confundir la evaluación con el examen; ni la evaluación continua, con exámenes continuos o más frecuentes. La evaluación es mucho más: es recoger información

válida, es poder formular un juicio de valor y es tener la capacidad para tomar las decisiones.

El objetivo de la evaluación no es sólo poner notas a los alumnos. Antes de llegar a esa fase calificadora o acreditativa del proceso evaluador, están las fases y funciones: diagnóstica, formativa, reguladora, motivadora, de diálogo, etc., con que la evaluación acompaña a todo el proceso de enseñanza-aprendizaje, y que afecta tanto al docente como al alumno.

La evaluación no nos sirve, como se viene atribuyendo a los exámenes, para determinar qué estudiantes fracasan y quiénes tienen éxito. La evaluación no se debe quedar ahí, sino que, por el contrario, debe aportar información suficiente que explique por qué se producen resultados en términos de éxito o de fracaso; y sobre todo, que fundamente las decisiones de tratamiento o de mejora a las situaciones de fracaso. La evaluación no debe ser responsabilidad exclusiva del profesor. El proceso de evaluación, como el proceso de enseñanza-aprendizaje, es una actividad docente compartida entre el profesor y los alumnos.. Es educativo poner al alumno frente a sus responsabilidades, también en la evaluación, fomentando para ello la autoevaluación del alumno.

Por último, las ideas fundamentales hasta aquí expresadas, con la esperanza puesta en un futuro próximo donde una nueva cultura de la evaluación signifique una enseñanza de más calidad, proponemos diez claves para hacer de la evaluación parte de uno mismo.

2.10. Hacia una cultura de la evaluación educativa

Es un hecho que la evaluación supone una preocupación constante en el mundo de la educación a todos los niveles, y que ha experimentado en los últimos años un notable desarrollo institucional y legislativo, junto a una abundante literatura pedagógica y frecuentes investigaciones sobre muchas de sus aplicaciones. No en vano la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE, 1990) «atribuye

una singular importancia a la evaluación del sistema educativo como factor que favorece la calidad y mejora de la enseñanza» (Preámbulo y Artículo 61).

Efectivamente lo que se pretende es que el desarrollo operativo de la misma provoque cambios sustanciales en el pensamiento, en la actitud y la práctica del docente; de modo que se la evaluación sea parte de su labor cotidiana como forma de mejoramiento continuo.

La evaluación educativa que se propone en el actual sistema educativo se sitúa en el centro neurálgico del proceso de enseñanza-aprendizaje, será continua y global para la educación en general y su dinámica influencia favorecerá a todos los elementos que integran y envuelven dicho proceso.

La intencionalidad de esta evaluación se centra en proporcionar información para orientar regular y mejorar cualquier proceso educativo. Pretende un seguimiento formativo que implica una labor pedagógica de ayuda en las posibles dificultades, antes que el control y la calificación de los resultados. Ello supone un cambio radical en los métodos tradicionales de enseñanza, siguiendo las diez claves para una nueva cultura de la evaluación educativa y son:

- Descartar la evaluación como instrumento o situación con la que hacer valer la autoridad del profesor.
- Cuando hablamos de evaluación nos podemos referir al alumno, al profesor, al centro, al sistema educativo y al entorno.
- La acción evaluadora, como el resto de la acción didáctica, necesita que se le dedique tiempo, no sólo para su ejecución, sino con anterioridad para su diseño y planificación; y, posteriormente, para su rápida corrección e información.

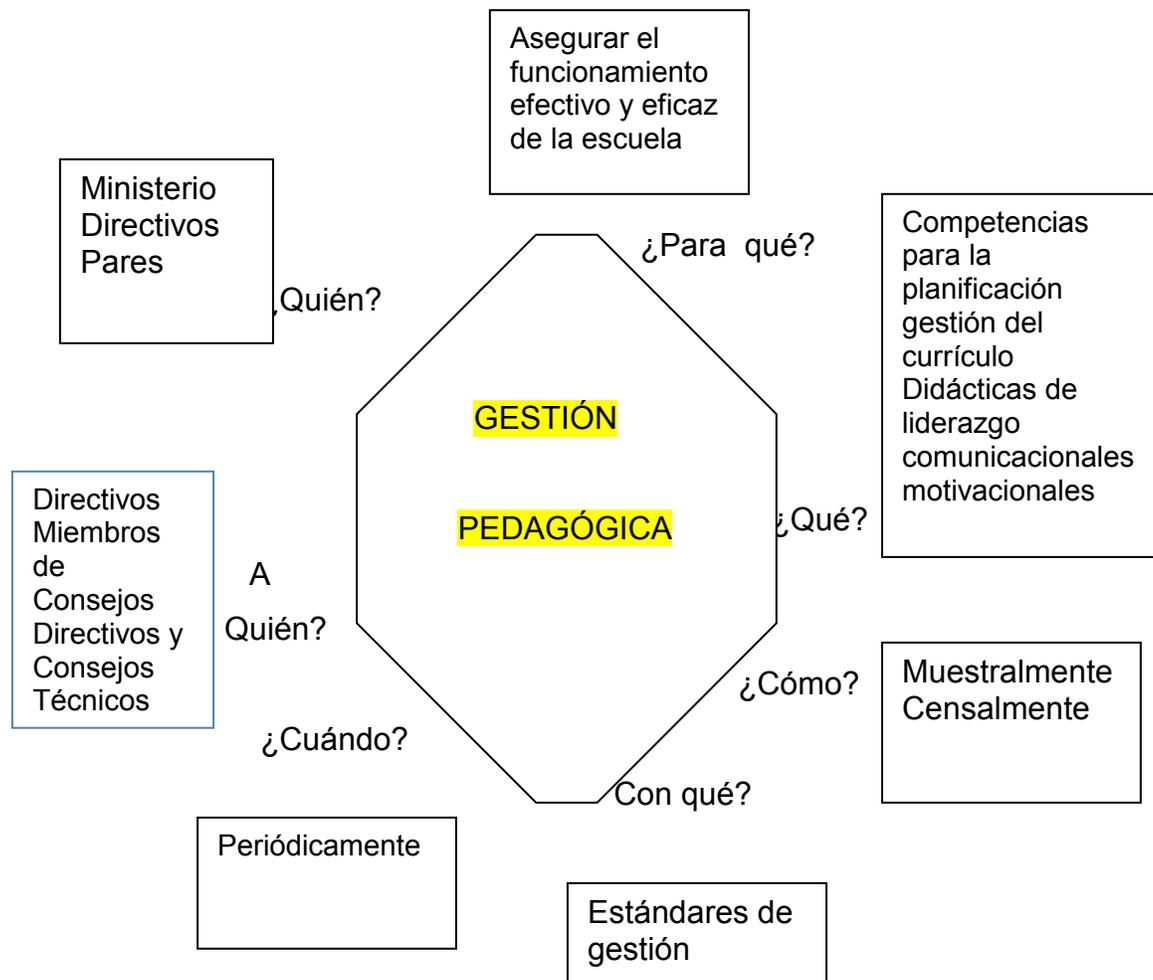
- La evaluación no es el punto final. Deber ser una actitud permanente que debe acompañar la acción didáctica en todos los momentos del proceso: desde su inicio, su desarrollo y su resultado.
- La evaluación ha de medir productos, pero también procesos. Por tanto se debe ajustar a la individualidad de cada alumno. No puede ser igual para todos, por principio.
- Una evaluación educativa debe contar con la participación activa del alumno. Debe implicarle para que le sea significativa y formativa.
- La autoevaluación es un potente elemento educativo, ya que hace que el alumno se enfrente consigo mismo, con su trabajo, con su interés..., con datos que sólo él conoce; le obliga a ser objetivo, autocrítico, honrado..., y más responsable.
- Los cambios en la concepción y en la práctica de la evaluación llevan necesariamente a modificar la forma de desarrollar la enseñanza.
- La evaluación no debe quedarse en qué se ha aprendido o cuánto se ha aprendido; sino que también se ha de buscar el porqué y el cómo. Es importante el rendimiento y los resultados, pero también lo son el proceso y su contexto.
- Conviene hacer una evaluación de la evaluación (meta evaluación) como forma de avanzar en el perfeccionamiento profesional, y en la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Evaluar el entorno educativo es indirectamente una evaluación de la eficacia de la enseñanza, en la medida en que informa de las conexiones que se establecen entre el acto didáctico y las demandas/posibilidades que proporciona el medio; asimismo, de la calidad de nuestra intervención en convertir el entorno en un medio formativo.

Cabe adoptar, pues, un enfoque de análisis que tenga en cuenta el contexto donde se están realizando las prácticas formativas. Frente a una asunción pasiva de la propuesta o el mero análisis de la adecuación de las actuaciones escolares a las exigencias del sistema educativo, se trata de analizar algo más que los procesos, como puedan ser los supuestos y prácticas que subyacen a los mismos.

En el siguiente gráfico se plantea 7 interrogantes con sus respectivas respuestas que guían el camino de una buena evaluación educativa, siempre y cuando se cumplan en el plazo fijado y con todos los actores principales del hecho educativo. Podría decirse que son la clave para alcanzar el cambio positivo esperado.

Gráfico 2: Gestión pedagógica para una buena evaluación educativa



Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador (2010)

Autor: Dirección Nacional de Planeamiento de la Educación

CAPÍTULO III

3.1. Evaluación del desempeño profesional de los docentes

Un docente o profesor es aquella persona que enseña una determinada ciencia o arte, en tanto que el maestro es el que posee una habilidad extraordinaria para enseñar o transmitir algo. Así, el docente puede ser un maestro (y viceversa). Más allá de esta distinción, todos deben poseer habilidades pedagógicas para convertirse en agentes efectivos del proceso de aprendizaje. De allí, es importante mencionar que el desempeño profesional es el conjunto de acciones o actividades cotidianas que realizan los docentes en el desempeño de sus funciones.

La calidad de la educación se encuentra vinculada de manera estrecha con el desempeño y la competencia de los profesores y directivos de las escuelas por cuanto se basan en los pilares fundamentales del saber, en manejar un vasto saber generalizado, a la vez que un conocimiento especializado y pertinente en relación con la asignatura o el campo del conocimiento en que está involucrado el docente.

El desempeño y la capacidad del profesor, es decir, su profesionalismo, se demuestran en la capacidad operativa —saber hacer—, que le permite ofrecer buenos espacios y experiencias de aprendizaje a sus estudiantes, mientras trabaja sobre contenidos pertinentes y de calidad de acuerdo a la edad, los intereses, las expectativas y el contexto cultural y social de los estudiantes.

Para el saber hacer de los docentes, el sistema educativo tiene que responder con el compromiso de la formación y actualización de manera constante de acuerdo como el mundo cambia tan dramáticamente; así los docentes deben estar equipados con las mejores herramientas y, para ello, se les debe ofrecer espacios no solo de capacitación como transmisión de saber, sino de intercambio de experiencias y puesta en juego de nuevas estrategias a través de apoyos sostenidos constantes en su quehacer, no sólo en procesos de conocimiento, sino en otras áreas.

Valdez (2000) afirma que la evaluación del desempeño docente es “una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente. La evaluación, quiérase o no, orienta la actividad educativa y determina el comportamiento de los sujetos, no sólo por los resultados que pueda ofrecer sino porque ella preestablece qué es lo deseable, qué es lo valioso, qué es lo que debe ser.

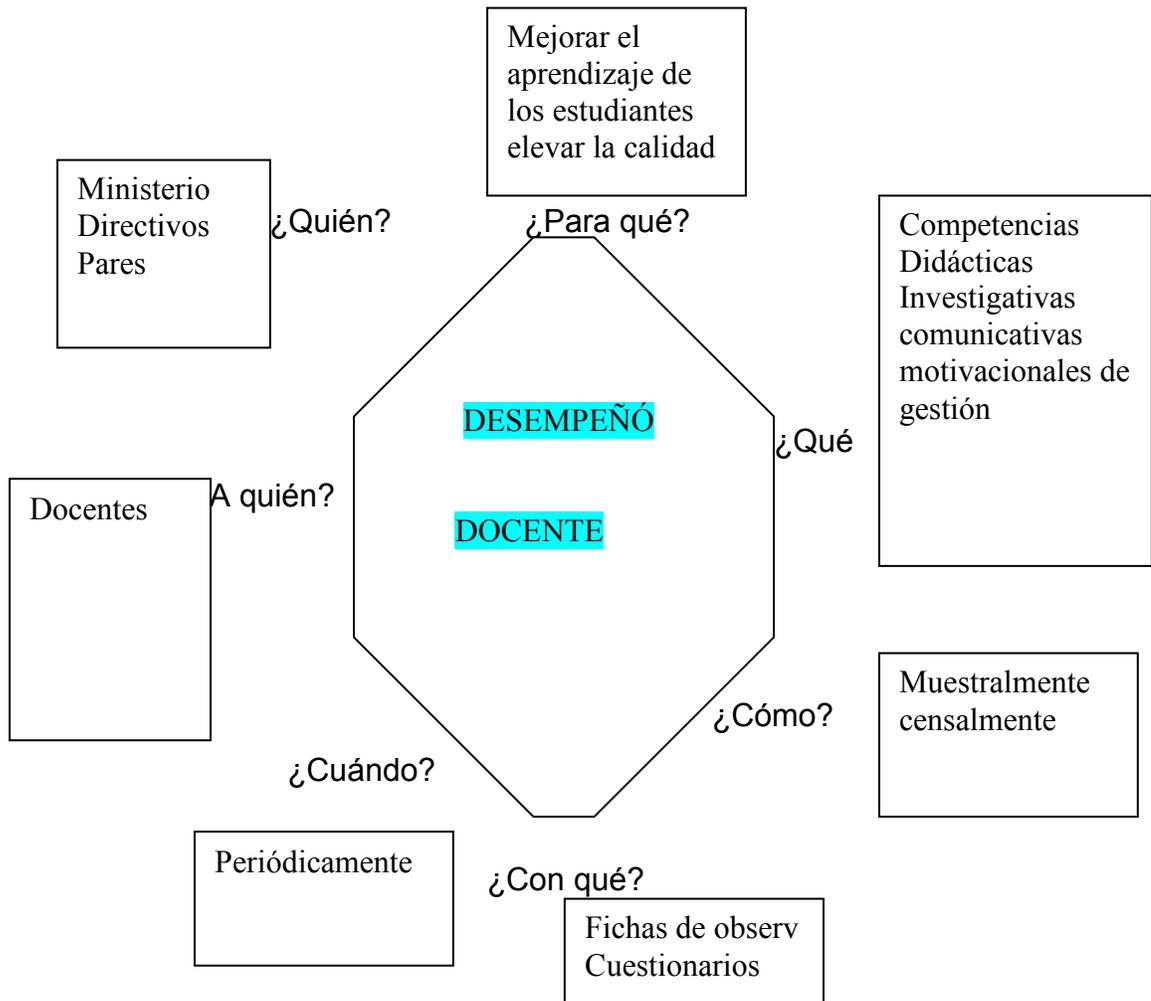
Al considerar la evaluación como un proceso riguroso de medición cuantitativa que tiene puesto el interés en realizar comparaciones precisas y determinar distancias cuantificables entre una situación determinada y un modelo deseable, claramente establecido, entonces se requiere de un patrón de medida, lo que supone definir indicadores objetivamente verificables y cuantificables, Pero al considerarla como un proceso de valoración no cuantitativa en función de ideales lo único que se logra es que se acorte la brecha entre los desempeños y condiciones actuales .

Evaluar el desempeño docente es una tarea importante que se requiere que los docentes tengan una conciencia ética y moral suficientemente desarrollada, objetivos bien definidos porque la evaluación viene a constituirse una auto y coevaluación desarrollada a través de procesos de reflexión y análisis de los propios desempeños, en relación con los desempeños que la sociedad o el sistema educativo considera deseables.

La evaluación del desempeño docente se concibe como un proceso de construcción de conocimientos a partir de desempeños reales con resultados positivos.

En el siguiente gráfico No.- 3 se observa un heptágono con preguntas y respuestas que viabilizan un mejor desempeño docente empezando con el compromiso del Ministerio, Directivo, docente con el uso de competencias didácticas investigativas en períodos de tiempo adecuados y con material propicio; es decir un trabajo conjunto.

Gráfico 3: La evaluación del desempeño docente



Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador (2010)

Autor: Dirección Nacional de Planeamiento de la Educación

La evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes y el desarrollo profesional del docente. Por ello se ejecutan dos fases y cada una de ellas con sus instrumentos de evaluación y sus niveles de calificación:

Evaluación interna (Cualitativa) evalúa las competencias que el profesional de la educación posee.

Evaluación externa se aplica pruebas sobre conocimientos específicos, de conocimientos pedagógicos, de habilidades didácticas.

3.2. Evaluación y desarrollo profesional de los docentes

Una de las actividades más complejas que realiza el profesorado y de mayor incidencia en la mejora de la toma de decisiones educativas es la evaluación, tanto de sí mismo, en su calidad docente, como de los procesos y resultados del aprendizaje de los estudiantes. La evaluación ha de atender, también, a la valoración de la Comunidad educativa en su globalidad y del centro como organización en particular.

La evaluación se ha diferenciado de numerosos términos, entre ellos medición, examen, control, y el más practicado en la estimación de los procesos personales, entre otros. La evaluación en el contexto normativo y jurídico y en el Pedagógico ha tenido una proyección específica y un significado semántico propio. La aplicación del término al ámbito didáctico se ha centrado prioritariamente en la concepción estimativa valorativa, atendiendo al significado y proyección que representa la «elaboración de juicios de valor, considerando la coherencia entre lo pretendido en los procesos educativos, la calidad de los mismos, y los logros en la adquisición de concepciones, actitudes y formas globales de interiorizar el saber de los agentes e instituciones del sistema educativo.

La evaluación por su naturaleza estimativa y fronteriza entre la investigación y la innovación, pretende ampliar el conocimiento riguroso de los procesos y resultados educativos alcanzados y comprometerse en la mejora permanente de los mismos, especialmente de los estudiantes y del profesorado, a la vez que consideramos su incidencia en la profesionalización de los docentes y en la excelencia transformadora de las instituciones educativas.

La Evaluación la entendemos ligada a los siguientes atributos:

— Estimación.

- Valoración.
- Justificación.
- Contrastación.
- Indagación.
- Toma de decisiones. Innovación.

La vivencia evaluadora se debe concretar en decisiones de mejora permanentes, que afectan al profesorado, a los estudiantes y al sistema, en su globalidad, aunque sin olvidar las actuaciones específicas con cada estudiante, clase y escuela. Finalmente, la evaluación ha de contribuir a asentar una cultura y unas prácticas innovadoras que incidan, prioritariamente en la educación de los estudiantes y globalmente en un proyecto de desarrollo profesional de cada docente, en un ecosistema de aula, centro y comunidad educativa.

La evaluación depende de la finalidad educativa y del modelo de enseñanza-aprendizaje en el que se integra y adquiere todo su sentido, su adaptación y la proyección de mejora continua y creadora.

Evaluar es la actividad mediante la cual se adquieren nuevas concepciones, opciones formativas y claves innovadoras, a la vez que se mejora:

- El conocimiento del proceso educativo.
- La comprensión del acto de enseñanza-aprendizaje.
- El marco y las actuaciones formativas.
- El desarrollo profesional de los docentes.
- La imagen de la situación y de los escenarios de aprendizaje de los estudiantes.
- La autoimagen, el auto concepto y las relaciones entre todos los implicados en los programas y proyectos institucionales de la escuela.
- La cultura global de la realidad transformadora o involucionada del centro.

Por todo ello, la evaluación aporta al docente, una visión y sentido actualizado de las opciones profesionales de las respuestas de los estudiantes y de los modos de

avanzar el saber en la realidad del aula y centro ya que como práctica reflexivo-indagadora, al estimar los procesos y resultados del aprendizaje de los estudiantes y la calidad del proceso de enseñanza, en sí mismo, está retro informando al docente acerca de los aciertos, posibilidades, limitaciones, errores, repercusiones, etc., que se evidencian en la tarea profesional, devolviendo la imagen real del nivel de coherencia y pertinencia entre lo planteado y alcanzado, justificado y desarrollado, interiorizando la actividad creadora de saber que proyecta cada educador/a al estimar los procesos y resultados del aprendizaje de los estudiantes y de su tarea formativa.

3.3. La evaluación es esencial para avanzar como docente

La evaluación es una tarea compleja, que requiere del diagnóstico adecuado de los hechos educativos, los procesos de enseñanza-aprendizaje y al menos la comprensión holística de los condicionantes, problemas y necesidades de la actividad a evaluar (docente, discente, institución). En este trabajo sólo atenderemos la reforma del conocimiento de la tarea evaluadora en los procesos y resultados del aprendizaje de los estudiantes y su interrelación con la autoevaluación docente, sin olvidar la incidencia de ambas en el clima y cultura evaluadora de la institución, realidad indagadora de las transformaciones y de las posibilidades de mejora global y de las vivencias creadoras de saber-hacer formativo.

La evaluación contribuye a conocer a cada estudiante en su madurez educativa y en la imagen que genera de sí, del proceso de enseñanza-aprendizaje en su globalidad y en la interpretación general de su vida escolar y comunitaria.

La evaluación aporta a cada docente un mejor conocimiento del proceso educativo y su interrelación con la cultura escolar innovadora, aportándonos un mejor autoconocimiento, la comprensión de los estudiantes; el replanteamiento del modelo de enseñanza-aprendizaje y una orientación reflexiva del docente ante sí, ante los estudiantes y ante la institución educativa.

Es importante recalcar que el desarrollo profesional es un proceso de avance y afianzamiento conceptual e integral que el docente adquiere al reflexionar y asumir su mejora formativa permanente. La mejora docente depende de la visión y la actuación con la que caracterizamos nuestra vivencia profesional, que hemos de asumirla como un itinerario siempre ascendente y comprometido. La tarea evaluadora con su génesis y desarrollo ha de incidir positivamente en la actualización que como educador/indagador de la práctica nos proponemos.

La evaluación de nuestra actuación docente es la mejor garantía para estimar la calidad de la práctica educativa y su incidencia en nuestro avance profesional, al conocernos, interpretar y tomar las decisiones más acertadas con el camino que deseamos emprender en el compromiso de actualización continua y de mejora de la concepción y actuación instructivo-educativa.

Esta reflexión de la propia docencia ha de complementarse con los resultados del proceso de aprendizaje de los estudiantes, ofreciendo un marco creativo y muy pertinente de las vivencias aplicadas en el modelo evaluador.

Es así que, el conocimiento riguroso de los aciertos, errores, limitaciones y posibilidades de los estudiantes, así como de la imagen y percepción que de ellos tenemos, se convierten en la realidad más fecunda para evidenciar las repercusiones de la tarea docente realizada y de la totalidad del trabajo profesional que se lleva a cabo en el proceso instructivo-formativo. Los datos obtenidos de la evaluación son la base indagadora más representativa de la cultura escolar, sirviendo a los implicados (docente y estudiante) para profundizar en el modelo de enseñanza-aprendizaje, como base mediata de la tarea educativa y eje para la mejora de la práctica formativa.

El enfoque de la evaluación comprensiva de la actuación del estudiante y de su proceso de búsqueda, aporta numerosas informaciones a la tarea realizada y abre las mejores posibilidades para asumir la calidad de nuestra concepción y práctica docente.

3.4. La evaluación en el proceso de aprender a ser docente

La acción evaluadora sirve al profesorado para afianzar:

- La calidad de orientación que ofrece a sus educandos.
- Los argumentos sobre las pruebas de evaluación docente y de auto-evaluación de estudiantes y docentes.
- La estimación del sistema de análisis de las tareas y mejora docente.
- La imagen y rendimiento de los estudiantes y de sí mismo.

Da Cunha Joao Carlos concluye diciendo que “El ideal de un sistema de evaluación es llevar a la institución a aprender con el pasado para equivocarse menos”

CAPÍTULO IV

4.1. Evaluación del desempeño profesional de los directivos

La Evaluación de Desempeño es el proceso que da cuenta del nivel de cumplimiento de las obligaciones a que se han comprometido docentes directivos y técnico-pedagógicos, de la forma más precisa y fundada posible. Este proceso se enfoca claramente a potenciar un efectivo liderazgo educativo y pedagógico de los establecimientos más que a los aspectos administrativos. Sin duda, esto resulta mucho más complejo de evaluar, pero es más adecuada para generar cambios efectivos de gestión que mejoren la calidad y la equidad educativa. (Gajardo, 2007).

El sistema educativo nacional requiere de cambios profundos tanto en el mejoramiento profesional, de infraestructura, y en el fortalecimiento de la capacidad de decisión, necesita contar con una gran equipo de trabajo; por tanto, los Directivos

no son los únicos responsables del funcionamiento de los centros, aunque desarrollan una función necesaria. No obstante el director se siente el último responsable, ya que los Equipos Directivos carecen de un perfil determinado así como de ámbitos concretos de actuación pues sus funciones no están del todo definidas. Un directivo se muestra partidario de la participación de los sectores que constituyen la Comunidad Educativa en la organización del centro y su implicación incide de modo determinante sobre el funcionamiento del centro.

Hay que destacar que un directivo no es igual a otro, pero algunas características o competencias son inherentes a determinados tipos de personalidad, otras hay que desarrollarlas de forma consciente. El conocimiento de las distintas personalidades y de la propia sirve para detectar los puntos fuertes y las áreas de mejora personal, pero también para liderar equipos de forma más eficaz. Por tanto el directivo es:

Aquella persona que posee la capacidad de organización escolar, manejo de las relaciones interpersonales, de competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo para dirigir una institución educativa y está comprometido ética y socialmente con la misma: Es un gestor del cambio con gran responsabilidad ante las exigencias de una sociedad cambiante, con características como éstas:

- Tener una nueva concepción del proceso directivo.
- Convocar y presidir actos académicos.
- Integrar un equipo responsable.
- Comprometer a toda la comunidad al cumplimiento de la misión, visión.
- Trabajar en equipo.
- Reconocer y respetar el liderazgo docente.
- Promover el desarrollo profesional.
- Propiciar una buena comunicación
- Dominio de inteligencia emocional, entre otras

Es importante evaluar su trabajo, las actividades que realiza porque es un actor importante dentro de la escuela, así como su liderazgo, su dedicación para obtener

buenos resultados académicos; es una figura clave para construir la identidad de los centros escolares y su imagen puede utilizarse para captar satisfacción en los clientes educativos.

Por la importancia y la trascendencia de la función directiva, surge la necesidad de valorar las actividades, los aspectos que están llevando a cabo de manera correcta y también aquellos donde necesitan apoyo, a fin de contar con elementos para fortalecer su función.

4.2. Importancia de la evaluación de desempeño profesional directivo en la gestión escolar.

Es importante porque permite que los responsables de la gestión educativa demuestren sus competencias para liderar procesos pedagógicos, elaborar objetivos institucionales y metas desafiantes, que alcancen una educación de mayor calidad y equidad.

Este proceso más que imponer una dimensión de control en las escuelas, busca generar una oportunidad para la reflexión y desarrollo del liderazgo directivo al interior de las organizaciones educativas con el fin de lograr la calidad y calidez educativa, pero sin descuidar los principios y valores en el marco del Buen Vivir. Además, constituye una de las vías para lograr el avance hacia la excelencia educativa, con la innovación de los procesos productivos, de servicio y de gestión entre otros aspectos.

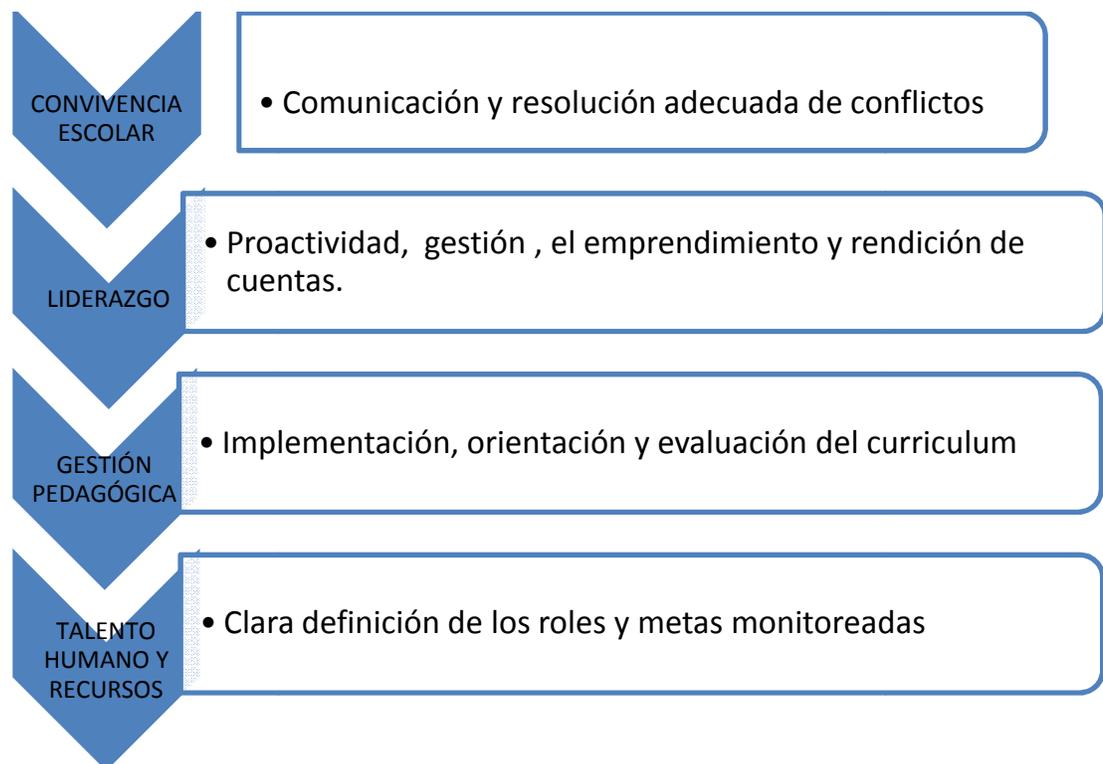
Por ello, ante una eventualidad negativa o resultados insatisfactorios que se den en una evaluación al directivo, se crean mecanismos de apoyo y refuerzo en las áreas deficitarias para realimentar las metas y/o aportes institucionales, de desarrollo profesional de cada uno de ellos, para empezar nuevamente con resultados positivos.

4.3. Dimensiones en la evaluación del desempeño directivo

En el gráfico que se presenta a continuación están definidos claramente estándares para que los directivos lideren en su función con una clara definición de su objetivo a cumplir y basándose en cada uno de ellos, y así promuevan un buen desempeño directivo.

Es menester mencionar que hay estándares para directivos como para docentes lo que hace más productivo y efectivo el aprendizaje en el salón de clases. Son orientaciones que indican las metas a alcanzar y que permiten una educación de calidad.

Gráfico 4: Estándares de desempeño profesional directivo



Fuente: Página web del Ministerio de Educación (2012)

Autor: Adaptado por Patricia Jácome

El Ministerio de Educación se ha planteado estándares de Desempeño Directivo: Este modelo busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada escuela ecuatoriana.

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.

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

Esas dimensiones son:

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

Con este modelo de gestión, el MEC 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.

Haciendo una comparación entre las dimensiones del MEC y la propuesta anterior se puede encontrar algunas semejanzas como el liderazgo, la gestión pedagógica y el talento humano.

Precisando cada uno de ellos tenemos

- **El liderazgo:**

Es una competencia conductual que se refiere a la capacidad de la persona que dirige, para articular los recursos personales de los miembros del equipo de trabajo, para que actúen con eficacia y efectividad en situaciones profesionales, de acuerdo a los estándares del establecimiento. (Guzmán Adriana, 2007).

- **Gestión Pedagógica:**

Capacidad de reconocer fortalezas, debilidades e identificar necesidades en los centros escolares, encontrar soluciones a los problemas y avanzar hacia la mejora constante de la enseñanza y el aprendizaje.

- **Gestión del Talento Humano:**

Permite desarrollar, mantener y conservar el número y el tipo adecuado del recurso humano en el desarrollo de las empresas, ya que permite la realización de las metas de elevando su papel a una posición estratégica. Un talento humano capaz de planeación, organización, desarrollo y coordinación eficaz del trabajo a realizar.

- **Gestión del Clima Organizacional y Convivencia Escolar:**

Es la percepción que los miembros de una organización o institución educativa tienen de las características más inmediatas que les son significativas, que la describen y diferencian de otras organizaciones. Estas percepciones influyen en el comportamiento organizacional (Rodríguez, A, 1999; Rodríguez, D. 1998; Schneider, 1975).

El clima organizacional constituye uno de los factores determinantes de los procesos organizativos, de gestión, cambio e innovación. Adquiere relevancia por su repercusión inmediata, tanto en los procesos como en los resultados, lo cual incide directamente en la calidad del propio sistema y su desarrollo. Esto permite una buena convivencia y un mejor desempeño profesional.

4. METODOLOGÍA:

- Participantes:

La investigación se realizó en la ciudad de Quito en Pusuquí, Parroquia Pomasqui donde se encuentra la Unidad Educativa Municipal “Eugenio Espejo” en cuyo local se han unificado tanto la primaria como la secundaria con jornada matutina.

La escuela Modelo Municipal de Varones, (como antes se llamaba) fue creada por el Consejo Municipal en 1914 mediante ordenanza 0160, cambió su nombre en 1915 por Escuela Municipal Eugenio Espejo. Hoy Unidad Educativa.

La Unidad Educativa Espejo cuenta con 2717 niños (as) y adolescentes, distribuidos en 58 paralelos, en jornada matutina. En la institución educativa, laboran alrededor de 105 docentes para la primaria y secundaria. Su política, misión y visión es:

Política de calidad: Lideramos innovaciones pedagógicas de calidad que contribuyen a la formación integral de niños, niñas y adolescentes con la aceptación y reconocimiento de la comunidad del Distrito Metropolitano de Quito.

Misión: La Unidad Educativa Municipal Experimental "Eugenio Espejo" forma talentos con liderazgo, autonomía y criterio humanista, valores en las áreas científica, cultural y deportiva, con capacidad para acceder al conocimiento a través de la investigación y el uso de la tecnología, comprometidos con el ambiente y la sociedad.

Visión: Somos líderes en servicios educativos en proceso de expansión a Bachillerato; educamos con calidad a niños, niñas, adolescentes y jóvenes en un contexto pedagógico constructivista fundamentados en principios de equidad, eficiencia y pertinencia.

Las personas investigadas son: 1 rector o directivo, 51 docentes, una muestra 460 estudiantes de octavos, novenos, décimos, primero, segundo, tercero de bachillerato, una muestra de 456 padres de familia o representantes, 7 miembros del consejo Directivo, 11 padres del comité Central de padres de familia, 8 estudiantes del Consejo Estudiantil, 1 Supervisor. A continuación se muestra:

POBLACIÓN INVESTIGADA	TOTAL
PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE:	
Docentes de 8°.9°.10°. años de Educación Básica	31
Docentes de 1°.2°.3°. años de Bachillerato	20
Estudiantes de 8°.9°.10°. años de Educación Básica	230
Estudiantes de 1°.2°.3°. años de Bachillerato	230
Padres de familia	456
PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO:	
Rectora	1
Comité Central de Padres de Familia	11
Consejo Directivo	7
Consejo Estudiantil	8
Supervisor	1

Fuente: Secretaría General de la Unidad Educativa "Eugenio Espejo"

Elaborado por: Patricia Jácome

En la presente investigación, el tipo de muestreo que más se ajusta a los requerimientos de la investigación es el Muestreo Probabilístico, con su variante Muestreo Aleatorio Simple (MAS) sin reposición.

Determinación del marco de muestreo

Se basa en el listado de todos y cada uno de los elementos que componen la población debidamente identificados con un número, que representa las unidades elementales de investigación de donde se extraerá los elementos que componen la muestra calculada.

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

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

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

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

Selección la muestra para estudiantes de la institución educativa

Total de estudiantes de 8º.-, 9º.- 10º.- Años de Educación Básica son 570

Total de estudiantes de 1º.-, 2º.- 3º.- Años de Bachillerato son 570

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 570}{(0.05)^2 (560 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 570}{(0.0025) (569) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 142.5 \dots\dots\dots}{1.4225 + 0.9604}$$

$$n = \frac{547.428\dots\dots}{2.3829}$$

$$n = 229.8$$

n = 230 estudiantes para 8°.-, 9°.- 10°.- Años de Educación Básica
y

= 230 estudiantes para 1°.-, 2°.- 3°.- Años de Bachillerato

Selección la muestra de padres de familia de la institución educativa

Total de padres de familia de 8°.-, 9°.- 10°.- Años de Educación Básica son 560

Total de padres de familia de 1°.-, 2°.- 3°.- Años de Bachillerato son 560

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 560}{(0.05)^2 (560 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 560}{(0.0025) (559) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 140}{1.3975 + 0.9604}$$

$$n = \frac{537.824....}{2.3579}$$

$$n = 228.09$$

$$n = 228 \text{ padres para } 8^{\circ}\text{-}, 9^{\circ}\text{-} 10^{\circ}\text{- Años de Educación Básica y}$$

$$= 228 \text{ padres para } 1^{\circ}\text{-}, 2^{\circ}\text{-} 3^{\circ}\text{- Años de Bachillerato}$$

En esta tabla se presenta el detalle de las muestras seleccionadas para realizar la presente investigación, calculada a partir de su respectiva población de estudiantes y de docentes:

POBLACIÓN	N	(95%)	∞ (%)	z	P	Q	Mues tra
PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE:							
Docentes de 8 ^o , 9 ^o y 10 ^o Año de Educación Básica	31	--	--	--	--	--	31
Docentes de 1 ^o , 2 ^o y 3 ^o Año de Bachillerato	20	--	--	--	--	--	20
Estudiantes de 8 ^o , 9 ^o y 10 ^o Año de Educación Básica	120	95	5	1.96	0.5	0.05	92
Estudiantes de 1 ^o , 2 ^o y 3 ^o Año de Bachillerato	90	95	15	1.96	0.5	0.5	73
Padres de Familia	200	95	15	1.96	0.5	0.5	132
PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO:							
Rectora	1	--	--	--	--	--	1
Consejo Técnico o Directivo	7	--	--	--	--	--	7
Consejo Estudiantil	8	--	--	--	--	--	8
Comité Central de Padres de Familia	11	--	--	--	--	--	11
Supervisor Escolar	1	--	--	--	--	--	1

Fuente: Datos tomados de la Unidad Educativa Municipal "Eugenio Espejo"
Elaborado por: Patricia Jácome

Técnicas e instrumentos de investigación

Para evaluar el desempeño profesional docente se aplicó las encuestas a docentes y estudiantes de la institución educativa, así como a padres de familia. Por otra parte, para evaluar el desempeño profesional directivo, se encuestó a la rectora, Consejo Directivo, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar.

- **Observación**

En la presente investigación se realizó la observación de clase a los docentes seleccionados de los 8º.-, 9º.- 10º Años de Educación Básica y.- 1º.-,2º.-3º.- de Bachillerato

- **Instrumentos: Cuestionario para la encuesta**

Para la evaluación del desempeño profesional docente, se aplicó la técnica de la encuesta utilizando como instrumento los siguientes cuestionarios:

- Autoevaluación de los Docentes cuyo el objetivo es: Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.
- Coevaluación de los docentes por parte de los Coordinadores de Área con la finalidad de cumplir con el objetivo: Reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las prácticas docentes en el aula.
- Evaluación de los docentes por la Rectora cuyo objetivo es: Reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula.
- Evaluación de los docentes por los Estudiantes: para reflexionar sobre el desempeño del docente en el aula con el fin de mejorar el desempeño docente, el aprendizaje de los estudiantes y las relaciones con la comunidad.
- Evaluación de los docentes por los Padres de familia haciendo hincapié en el objetivo de: Reflexionar sobre el desempeño del docente en el aula con el fin de mejorar el desempeño docente, el aprendizaje de los estudiantes y las relaciones con la comunidad.

En relación con la evaluación desempeño profesional directivo, se aplicó una encuesta con el objetivo de obtener información sobre el desempeño profesional del

Rector para mejorar la gestión de la institución que dirige y se utilizó como instrumento los siguientes cuestionarios:

- Autoevaluación de la señora rectora con el fin de obtener información directa y juicios de valor propios sobre su gestión.
- Evaluación de la rectora por parte del Consejo Directivo: Obtener información de cómo visualizan las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo de su autoridad.
- Evaluación de la rectora por el Consejo Estudiantil: Para determinar su punto de vista sobre el desempeño profesional de su autoridad máxima con el fin de mejorar su gestión.
- Evaluación de la rectora por el Comité Central de Padres de Familia: Permite conocer las potencialidades y debilidades de la gestión gerencial y de liderazgo desde otro punto de vista diferente como son los representantes de los padres de familia.
- Evaluación de la rectora por parte del Supervisor Escolar: Es su opinión general que tiene sobre competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo de la labor de la rectora lo que apunta al mejoramiento de la institución educativa pero tomando en cuenta toda la estructura teórica, material y humana de toda la comunidad educativa.

Al observar la clase impartida por cada uno de los docentes evaluados se utilizó la Matriz de Evaluación: Observación de Clase con sus tres criterios de evaluación que definen las actividades iniciales o preparación previa a impartir el conocimiento, luego viene el proceso de enseñanza- aprendizaje y la parte valorativa y emocional como es el ambiente en el aula. Todo ello tiene la finalidad de mejorar la práctica en el aula.

Diseño y procedimiento:

Se utilizó la investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico, cuya bibliografía básica y electrónica del Ministerio de Educación y otros que permitieron recabar información teórica y metodológica sobre la evaluación del desempeño profesional directivo y docente.

De parte de la Universidad recibí asesoría presencial y una guía didáctica como una orientación para el trabajo de investigación y contiene tres fases:

FASE I: Presentación tema de investigación

FASE II: De Ejecución

Entrevista con Autoridades de los Centros Educativos para obtener el permiso correspondiente para el desarrollo de la investigación.

Investigación de campo: Aplicación de Instrumentos.

Organización de la Información obtenida: Tabulación, análisis e interpretación de los datos obtenidos en la investigación de campo.

Redacción del informe de tesis (primer borrador).

Entrega de los informes (tesis) a los directores para la revisión y aprobación.

Revisión del informe de investigación por los directores de tesis.

Devolución a los estudiantes, de los informes aprobados.

Entrega del borrador de tesis (anillado) a los miembros de tribunales de grado para su revisión calificación y aprobación (Informe).

FASE III: Disertación e incorporación

Comprobación de los supuestos:

Es importante mencionar que hasta el año 2006, el Ecuador no ha tenido definiciones explícitas y accesibles acerca de lo que es una educación de calidad basada en estándares y es a raíz de la creación del Plan Decenal de Educación (2006-2015) que se lanza una propuesta de mejoramiento.

El análisis y comprobación que se hace relacionando la información teórica sobre los estándares de calidad que propone el Ministerio de Educación con los datos de la investigación de campo determinan que los docentes conocen por su propia cuenta sobre los estándares, más no se les ha brindado una capacitación sobre el tema.

En la institución investigada si se realiza una evaluación al desempeño docente una vez por Quimestre porque los Coordinadores Pedagógicos y supervisores OBSERVAN dos clases a cada docente, también en la institución se realiza en el mes de junio una prueba de logros en las áreas de Lengua, Matemática, Inglés, tomando una muestra de estudiantes de cada año de básica. Los resultados que estos arrojan ayudan a evaluar al docente.

Lo que sí es importante acotar que al relacionar la propuesta del Ministerio de Educación con la realidad actual de la institución educativa investigada no hay concordancia en cuanto a requerimientos de la colectividad, a la organización y distribución de actividades pedagógicas docentes debido a la ampliada carga horaria contemplada por la LOEI en el artículo 117 (cumplir con la jornada de 40 horas (30 horas clases y 10 complementarias) no es viable porque hay demasiadas actividades programadas. Además en los estándares de calidad no mencionan estímulos a la labor del docente, situación que sí es importante porque el mismo gobierno dice garantizar una educación de calidad con equidad; es decir atender los requerimientos de todos, incluido el docente. Empezaré comparando los Estándares de Desempeño Docente:

- El Desarrollo Curricular frecuentemente se cumple en la institución investigada porque el docente conoce, comprende el área del saber para el proceso de clase.
- Gestión del aprendizaje: El docente planifica frecuentemente los procesos de aprendizaje en un ambiente adecuado del aula sin embargo hace falta la participación activa en el desarrollo de la comunidad.

- Desarrollo profesional: Según resultados de la encuesta los docentes se actualizan en su área del saber, pero hay una débil aplicación de las tecnologías de información y comunicación.
- Compromiso ético: el docente tiene altas expectativas respecto del aprendizaje por ello se enmarca dentro del marco del currículo nacional, del buen vivir, de los derechos humanos a pesar de no contar con una hora dedicada a dirigencia o a educación en valores.

Ahora se mencionan los estándares de desempeño directivo:

- Liderazgo: Frecuentemente se desarrollan dimensiones que promueven el liderazgo ya que es un recurso importante para la toma de decisiones.
- Gestión Pedagógica: Según resultados de la investigación el rector frecuentemente orienta y lidera competencias pedagógicas inherentes a su función; además de ello delega funciones de acuerdo con la norma legal vigente.
- Gestión del talento humano y recursos: Condición apropiada que se cumple frecuentemente ya que el rector demuestra una sólida formación profesional para gestionar la distribución de recursos, de talento humano y control de gastos.
- Clima organizacional y convivencia escolar: Es en base a los principios y valores enmarcados en el Buen Vivir.

5.-RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1. Resultados

5.1.1. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente aplicadas a docentes por parte del rector, coordinadores, estudiantes, padres de familia y la observación de la clase impartida por los docentes.

TABLA 1

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA “EUGENIO ESPEJO” DE LA CIUDAD DE QUITO EN EL AÑO 2011- 2012
 AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES (Datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación de los docentes.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

	VALORAC					TOTAL	VALORAC.	VALORAC.
	1	2	3	4	5	51 Cuest.	TOT.	PROM.
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)								
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	1,386	3,399	51	4,785	0,094
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	1,54	3,193	51	4,733	0,093
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0,204	1,309	3,09	51	4,603	0,090
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0,255	0,462	4,017	51	4,734	0,093
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0,385	4,738	51	5,123	0,100
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0,459	1,694	2,266	51	4,419	0,087
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0,561	2,156	1,236	51	3,953	0,078
TOTAL	---	---	---	---	---	---	32,35	0,634
2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)							TOTAL	PROM.
	1	2	3	4	5	51 cuest.		
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	2,156	2,369	51	4,525	0,089
2.2. Seleccione los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,078	0,459	1,617	1,854	51	4,008	0,079
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0,357	1,463	2,575	51	4,395	0,086
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	1,386	3,399	51	4,785	0,094
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	1,617	3,09	51	4,707	0,092
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0,561	1,078	2,678	51	4,317	0,085
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0,208	0,459	1,232	1,854	51	3,753	0,074
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0,408	1,617	2,266	51	4,291	0,084

2.9. Permiso que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes	0	0	0,153	1,771	2,575	51	4,499	0,088
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0,078	0,153	2,079	1,854	51	4,164	0,082
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0,561	1,463	2,163	51	4,187	0,082
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0,51	1,001	2,884	51	4,395	0,086
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0,561	1,001	2,781	51	4,343	0,085
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0,078	0,459	1,617	1,854	51	4,008	0,079
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,204	1,617	2,678	51	4,499	0,088
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0,153	1,771	2,575	51	4,499	0,088
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0,714	1,386	1,957	51	4,057	0,080
2.18. Entrego a los estudiantes pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,204	1,617	2,678	51	4,499	0,088
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,255	1,617	2,575	51	4,447	0,087
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0,104	0,816	1,386	1,339	51	3,645	0,071
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,612	1,617	1,854	51	4,083	0,080
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,182	0,663	1,232	1,133	51	3,21	0,063
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0,561	1,463	2,163	51	4,187	0,082
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0,459	1,463	2,369	51	4,291	0,084
2.24.2. Sintetizar	0	0	0,918	1,155	1,854	51	3,927	0,077
2.24.3. Reflexionar.	0	0	0,357	1,309	2,781	51	4,447	0,087
2.24.4. Observar.	0	0	0	1,694	2,987	51	4,681	0,092
2.24.5. Descubrir.	0	0	0	2,31	2,163	51	4,473	0,088
2.24.6. Exponer en grupo.	0	0	0,867	1,155	1,957	51	3,979	0,078
2.24.7. Argumentar.	0	0	0,408	1,463	2,472	51	4,343	0,085
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0,408	1,463	2,472	51	4,343	0,085
2.24.9. Redactar con claridad.	0	0,156	0,663	1,155	1,751	51	3,725	0,073
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0,816	1,155	2,06	51	4,031	0,079
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0,408	1,617	2,266	51	4,291	0,084
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	1,771	2,884	51	4,655	0,091
2.24.13. Respetar.	0	0	0,204	1,694	2,575	51	4,473	0,088
2.24.14. Consensuar.	0	0	0,612	1,463	2,06	51	4,135	0,081
2.24.15. Socializar.	0	0	0,612	1,463	2,06	51	4,135	0,081
2.24.16. Concluir.	0	0	0,459	1,694	2,06	51	4,213	0,083
2.24.17. Generalizar.	0	0	0,204	1,771	2,472	51	4,447	0,087
2.24.18. Preservar.	0	0	0,204	1,771	2,472	51	4,447	0,087
TOTAL	---	---	---	---	---	---	174,539	3,422
3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)							TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5	51 CUEST.		
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0,847	4,12	51	4,967	0,097
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	1,694	2,987	51	4,681	0,092
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0,77	4,223	51	4,993	0,098

3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0,204	1,232	3,193	51	4,629	0,091	
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0,102	2,002	2,369	51	4,473	0,088	
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0,286	0,867	1,001	0,721	51	2,875	0,056	
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0,052	0,816	1,463	1,442	51	3,773	0,074	
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0,052	0,816	1,386	1,545	51	3,799	0,074	
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0,052	0,612	1,617	1,648	51	3,929	0,077	
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0,051	1,386	3,296	51	4,733	0,093	
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0,153	1,309	3,193	51	4,655	0,091	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	51,306	1,006	
							TOTAL	VALORAC.	VALORAC.
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES							TOTAL	PROMEDIO	
ESPECIALES (1.03 PTOS.)	1	2	3	4	5	51 cuest.			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,052	0,765	1,54	1,442	51	3,799	0,074	
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	1,071	1,771	0,721	51	3,563	0,070	
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0,918	1,386	1,545	51	3,849	0,075	
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0,13	0,918	1,232	1,236	51	3,516	0,069	
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,078	0,459	2,156	1,133	51	3,826	0,075	
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0,182	0,714	0,847	1,442	51	3,185	0,062	
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0,104	0,867	1,232	1,236	51	3,439	0,067	
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,561	1,386	2,266	51	4,213	0,083	
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0	0,612	1,386	2,163	51	4,161	0,082	
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0	0,51	1,54	2,163	51	4,213	0,083	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	37,764	0,740	
							TOTAL	VALORAC.	VALORAC.
5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS							TOTAL	PROMEDIO	
(1.03 PTOS)	1	2	3	4	5	51 cuest.			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0,612	0,77	2,987	51	4,369	0,086	
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.	0	0	0	1,078	3,811	51	4,889	0,096	
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	1,232	3,605	51	4,837	0,095	
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,924	4,017	51	4,941	0,097	
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,385	4,738	51	5,123	0,100	
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0,462	4,635	51	5,097	0,100	
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0,462	4,635	51	5,097	0,100	
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	1,001	3,914	51	4,915	0,096	
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0,255	0,616	3,914	51	4,785	0,094	

5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,104	0,765	1,001	1,957	51	3,827	0,075
TOTAL	---	---	---	---	---	---	47,88	0,939
6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)						51 cuest.	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0,234	0,561	1,001	1,854	51	3,65	0,072
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,26	0,408	1,155	1,854	51	3,677	0,072
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0,561	1,232	2,472	51	4,265	0,084
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0,104	0,51	1,386	1,957	51	3,957	0,078
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,26	0,561	1,078	1,648	51	3,547	0,070
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0,918	1,463	1,442	51	3,823	0,075
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0,612	1,155	2,472	51	4,239	0,083
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0,357	1,232	2,884	51	4,473	0,088
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0,13	0,459	1,386	1,957	51	3,932	0,077
TOTAL	---	---	---	---	---	---	35,563	0,697
7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)						51 cuest.	TOTAL	PROM.
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0,357	1,617	2,369	51	4,343	0,085
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0,51	1,078	2,781	51	4,369	0,086
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,459	1,232	2,678	51	4,369	0,086
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0,357	1,309	2,781	51	4,447	0,087
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,102	1,617	2,884	51	4,603	0,090
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0,51	1,232	2,575	51	4,317	0,085
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0,459	1,386	2,472	51	4,317	0,085
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	1,694	2,987	51	4,681	0,092
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	2,079	2,472	51	4,551	0,089
TOTAL	---	---	---	---	---	---	39,997	0,784
				PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS				8,222

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Patricia Jácome

ANÁLISIS:

La tabla1 sobre la autoevaluación de los docentes considerando las 6 dimensiones: Sociabilidad pedagógica (0.72 puntos), Habilidades pedagógicas y didácticas (4.23 puntos), Desarrollo emocional (1.13 puntos), Atención a estudiantes con necesidades especiales (1.03 puntos), Aplicación de normas y reglamentos (1.03 puntos), Relación con la comunidad (0.93 puntos) y Clima de trabajo (0.93 puntos) que sumando dan un total de 10 puntos, los resultados de la investigación arrojan que se ha alcanzado 8,222 puntos; por tanto es importante mencionar que el docente está consciente de su labor, su responsabilidad y que falta mejorar la atención a necesidades especiales y la relación con todos y cada uno de los miembros de la comunidad educativa a la cual pertenece .

La autoevaluación viene a ser un autoanálisis del trabajo docente, en busca de un mejoramiento permanente.

TABLA 2

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA “EUGENIO ESPEJO” DE LA CIUDAD DE QUITO EN EL AÑO 2011- 2012
COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES (Datos tomados del instrumento (encuesta) para la coevaluación de los docentes

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 51 cuest.	VALORAC. TOTAL	VALORAC. PROM
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,576	1,445	16,555	51	18,576	0,364
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0	3,468	14,245	51	17,713	0,347
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,192	0,576	1,156	16,17	51	18,094	0,355
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,96	3,264	2,312	6,160	51	12,696	0,249
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,96	1,536	3,179	8,47	51	14,145	0,277
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	1,728	3,179	11,935	51	16,842	0,330
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	1,728	5,491	8,855	51	16,074	0,315
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0,768	2,112	2,89	8,47	51	14,240	0,279
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	1,92	3,757	10,01	51	15,687	0,308
TOTAL	---	---	---	---	---	---	144,067	2,825
2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 51 cuest.	VALORAC. TOTAL	VALOR
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	3,179	15,4	51	18,579	0,364
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,576	1,445	16,555	51	18,576	0,364
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0,768	3,179	13,86	51	17,807	0,349
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	1,152	6,069	9,24	51	16,461	0,323
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0,096	1,152	4,624	10,78	51	16,652	0,327
TOTAL	---	---	---	---	---	---	88,075	1,727
3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 51 cuest.	TOTAL	VALOR
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0,192	1,92	6,069	6,93	51	15,111	0,296
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	3,264	5,202	6,16	51	14,626	0,287
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	1,344	6,069	8,855	51	16,268	0,319
3.4. Logra identificarse de manera personal con actividades que realiza.	0	0	0,96	5,202	10,78	51	16,942	0,332
TOTAL	---	---	---	---	---	---	62,947	1,234

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)						51 cuest.	TOTAL	PROM.
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	2,601	16,17	51	18,771	0,368
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	2,601	16,17	51	18,771	0,368
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	2,601	16,17	51	18,771	0,368
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0,768	1,734	15,785	51	18,287	0,359
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0,384	4,046	13,475	51	17,905	0,351
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	4,624	13,475	51	18,099	0,355
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0,192	1,152	6,069	8,47	51	15,883	0,311
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0,192	1,156	17,71	51	19,058	0,374
TOTAL	---	---	---	---	---	---	145,545	2,854
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								5,786

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Patricia Jácome

ANÁLISIS:

Luego de un análisis sobre los resultados de la tabla 2, contiene información del Instrumento aplicado para la coevaluación de los docentes (10 puntos) con 4 dimensiones evaluadas y que son: Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas (3.46 puntos), Cumplimiento de normas y reglamentos (1.92 puntos), Disposición al cambio en educación (1.54 puntos) y Desarrollo emocional (3.08 puntos). Ha alcanzado la mitad del puntaje general es decir 5,786 puntos, lo que conlleva a reforzar la metodología, incrementar nuevas iniciativas de trabajo e investigación.

TABLA 3

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA
"EUGENIO ESPEJO" DE LA CIUDAD DE QUITO EN EL AÑO 2011- 2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR (Datos tomados del
instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte del rector.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALOR.					TOTAL 51 cuest.	VALORAC. TOTAL	VALORAC. 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	0,148	1,776	3,315	6,195	51	11,434	0,224
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0,444	1,48	3,315	5,900	51	11,139	0,218
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	1,48	4,42	6,195	51	12,095	0,237
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	2,664	2,652	6,195	51	11,511	0,226
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0,222	1,924	3,094	6,195	51	11,435	0,224
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	2,516	2,652	6,490	51	11,658	0,229
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	1,776	2,873	7,670	51	12,319	0,242
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0,518	1,776	2,431	6,195	51	10,92	0,214
TOTAL	---	---	---	---	---	---	92,511	1,814
INDIVIDUALES (2.06 PTOS)						51 cuest.	TOTAL	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	0,148	5,083	7,965	51	13,196	0,259
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	4,641	8,850	51	13,491	0,265
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0,444	5,746	6,490	51	12,68	0,249
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,444	1,924	2,652	5,900	51	10,92	0,214
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	1,48	4,42	6,195	51	12,095	0,237
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	0,148	5,083	7,965	51	13,196	0,259
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	2,516	2,873	6,195	51	11,584	0,227
TOTAL	---	---	---	---	---	---	87,162	1,709
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS.)						51 cuest.	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0,888	4,641	7,080	51	12,609	0,247
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,444	4,42	8,260	51	13,124	0,257
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	2,368	2,21	7,375	51	11,953	0,234
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,148	1,924	3,536	5,900	51	11,508	0,226

3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0,296	1,105	10,030	51	11,431	0,224
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	4,199	9,440	51	13,639	0,267
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	4,199	9,440	51	13,639	0,267
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,74	0	13,570	51	14,31	0,281
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	2,664	2,21	4,130	51	9,004	0,177
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	0,148	2,664	2,431	5,310	51	10,553	0,207
TOTAL	---	---	---	---	---	---	121,77	2,388
4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)						51 cuest.	TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:	1	2	3	4	5			
4.1. Aplica el reglamento interno en las actividades que le competen.	0	0	0,888	1,768	10,915	51	13,571	0,266
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,888	3,536	8,555	51	12,979	0,254
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	1,628	3,315	7,375	51	12,318	0,242
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	1,776	3,094	5,310	51	10,18	0,200
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0,592	3,536	9,145	51	13,273	0,260
TOTAL	---	---	---	---	---	---	62,321	1,222
5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)						51 cuest.	TOTAL	PROM.
En promedio, el docente de su institución:	1	2	3	4	5			
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0,148	0	4,862	5,900	51	10,91	0,214
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0,074	0	4,42	6,785	51	11,279	0,221
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,518	2,368	0	4,720	51	7,606	0,149
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	1,11	0	1,326	6,785	51	9,221	0,181
TOTAL	---	---	---	---	---	---	39,016	0,765
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								7,898

ANÁLISIS:

En el Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director o rector se debía reunir 10 puntos, los mismos que están distribuidos en las siguientes dimensiones: Sociabilidad pedagógica (2.35 puntos), Atención a estudiantes con necesidades individuales (2.06 puntos), Habilidades pedagógicas y didácticas (2.94 puntos), Aplicación de normas y reglamentos (1.47 puntos) y Relación con la comunidad (1.18 puntos); sin embargo se obtuvo 7,898 puntos.

Por tanto, es recomendable alcanzar el puntaje que falta atendiendo a las necesidades individuales de los estudiantes destinando el tiempo de recuperación pedagógica; además los talleres de capacitación sobre relaciones interpersonales serán la base fundamental para cumplir positivamente.

TABLA 4

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA
“EUGENIO ESPEJO” DE LA CIUDAD DE QUITO EN EL AÑO 2011- 2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES (Datos tomados
del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALOR.					TOTAL	VALORAC.	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	460 cuest.	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	15,39	33,271	64,764	82,32	460	195,745	0,426
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	2,565	62,083	88,922	62,426	460	215,996	0,470
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	0	28,812	79,156	152,292	460	260,26	0,566
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	2,394	31,899	89,436	122,794	460	246,523	0,536
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	10,77	31,899	89,436	89,180	460	221,288	0,481
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	15,22	58,996	58,082	58,996	460	191,293	0,416
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	16,76	44,59	48,83	77,518	460	187,696	0,408
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	9,063	45,619	64,25	68,600	460	187,532	0,408
1.8.2. Sintetizar.	0	15,39	51,45	61,166	63,798	460	191,804	0,417
1.8.3. Reflexionar.	0	14,54	52,136	57,054	76,832	460	200,557	0,436
1.8.4. Observar.	0	14,54	50,764	60,138	75,46	460	200,897	0,437
1.8.5. Descubrir.	0	10,43	31,213	82,754	98,098	460	222,496	0,484
1.8.6. Redactar con claridad.	0	10,77	32,242	75,044	107,702	460	225,761	0,491
1.8.7. Escribir correctamente.	0	8,208	41,846	76,072	91,924	460	218,05	0,474
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	13,17	28,469	71,96	109,760	460	223,356	0,486
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3189,254	6,933
2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)								
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	4,788	35,329	58,082	137,2	460	235,399	0,512
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprenan.	0	9,918	33,271	66,82	114,562	460	224,571	0,488
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	7,182	35,672	88,922	96,726	460	228,502	0,497
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	0	6,86	128,5	130,34	460	265,7	0,578
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	23,43	0	82,24	83,006	460	188,673	0,410
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	11,29	36,701	87,38	76,146	460	211,513	0,460
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1354,358	2,944
3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES								
							TOTAL	PROMEDIO

INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	1	2	3	4	5	460 cuest.		
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	9,918	44,933	66,82	92,61	460	214,281	0,466
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	7,182	37,73	82,754	100,842	460	228,508	0,497
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	0	0	120,79	154,35	460	275,140	0,598
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	0	20,58	107,94	126,224	460	254,744	0,554
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	0	53,165	76,072	102,9	460	232,137	0,505
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	9,747	39,445	74,53	77,518	460	201,240	0,437
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	12,83	50,078	66,82	74,774	460	204,497	0,445
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1610,547	3,501
4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)						460 cuest.	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	0	6,86	123,36	137,200	460	267,42	0,581
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	0	13,034	111,538	140,630	460	265,202	0,577
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	0	127,986	144,746	460	272,732	0,593
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	46,305	81,212	114,562	460	242,079	0,526
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirlos en forma verbal o física	0	0	9,604	110,51	148,862	460	268,976	0,585
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0	21,952	107,94	116,620	460	246,512	0,536
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1562,921	3,398
PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS								17,016

ANÁLISIS:

Los resultados obtenidos en la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes en Habilidades pedagógicas y didácticas, sociabilidad pedagógica, Atención a estudiantes con necesidades Individuales y Relación con los estudiantes fue de 17,016 puntos y para cumplir con el requerimiento de 24 puntos es importante considerar aún más las sugerencias de los estudiantes y aprovechar el entorno natural para desarrollar un buen proceso de enseñanza –aprendizaje

TABLA 5

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA
“EUGENIO ESPEJO” DE LA CIUDAD DE QUITO EN EL AÑO 2011- 2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA (Datos
tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación de los docentes.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORAC.	VALORAC.
	1	2	3	4	5	456 cuest.	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	200,5	41,258	92,904	90,201	456	424,908	0,932
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	143,5	47,152	99,224	90,201	456	380,125	0,834
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	82,33	59,361	108,072	80,928	456	330,69	0,725
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1135,723	2,491
	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)							TOTAL	PROMEDIO
El docente:						456 cuest.		
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	29,55	24,418	123,24	159,327	456	336,539	0,738
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	59,11	50,941	61,936	171,972	456	343,957	0,754
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	23,22	36,206	111,232	154,269	456	324,928	0,713
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	0	0	128,296	211,593	456	339,889	0,745
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1345,313	2,950
	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)							TOTAL	PROMEDIO
El docente:						456 cuest.		
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	59,11	39,995	104,912	137,409	456	341,424	0,749
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	0	6,736	128,296	199,791	456	334,823	0,734
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	42,521	128,296	128,136	456	298,953	0,656
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	97,11	36,627	101,752	125,607	456	361,092	0,792
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	103,4	36,206	97,328	128,979	456	365,952	0,803
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	46,44	20,208	79	198,948	456	344,598	0,756
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2046,842	4,489
	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES							TOTAL	PROMEDIO

INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	1	2	3	4	5	456 cuest.		
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	122,4	37,469	93,536	134,037	456	387,48	0,850
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	0	50,941	94,8	145,839	456	291,58	0,639
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	86,55	54,309	79	125,607	456	345,467	0,758
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	111,9	51,783	79	104,532	456	347,198	0,761
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	86,55	40,416	96,696	134,037	456	357,7	0,784
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	0	46,731	117,552	134,037	456	298,32	0,654
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2027,745	4,447
TOTAL / 16 PUNTOS								14,377

ANÁLISIS:

En la tabla 5 cuyos resultados se desprenden del instrumento a través del cual el padre de familia evalúa a los docentes, es de un total de 14,377 puntos y con relación a 16 puntos que se debía cumplir, no hay mucha la diferencia; por tanto, en forma general los padres de familia están conformes con el desempeño profesional docente, pero no con ello se puede decir que no hay nada por mejorar. Hay una diferencia de 1,623 que se alcanzará tratando más a fondo las dimensiones: Relación con la comunidad, Normas y reglamentos, Sociabilidad pedagógica y Atención a estudiantes con necesidades individuales.

TABLA 6

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA “EUGENIO ESPEJO” DE LA CIUDAD DE QUITO EN EL AÑO 2011- 2012

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: ACTIVIDADES INICIALES (datos tomados del instrumento (encuesta) para la observación de clase)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 puntos)

	VALORA-CIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	39	10
2. Inicia su clase puntualmente.	41	8
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	40	9
4. Da a conocer los <i>objetivos de la</i> clase a los estudiantes.	37	12
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	43	6
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	42	7
Total respuestas	242	52
Puntaje total.	302,5	0,00
Puntaje promedio.	6,17	0,00
B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)		
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORA-CIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	40	9
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones.</i>	38	11
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	39	10
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	40	9
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	36	13
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	38	11
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	46	3
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	48	1

9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	40	9
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	40	9
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	38	11
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	38	11
13. Envía tareas	43	6
Total respuestas	524	113
Puntaje total.	655	0
Puntaje promedio.	13,37	0,00
C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)		
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VA-LO-RA-CIÓN	
El docente:	Sí	No
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	45	4
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	45	4
3. Valora la participación de los estudiantes.	42	7
4. Mantiene la disciplina en el aula.	41	8
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	40	9
Total respuestas	213	32
Puntaje total.	266,3	40,0
Puntaje promedio.	5,43	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	24,97	0,00

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Patricia Jácome

ANÁLISIS:

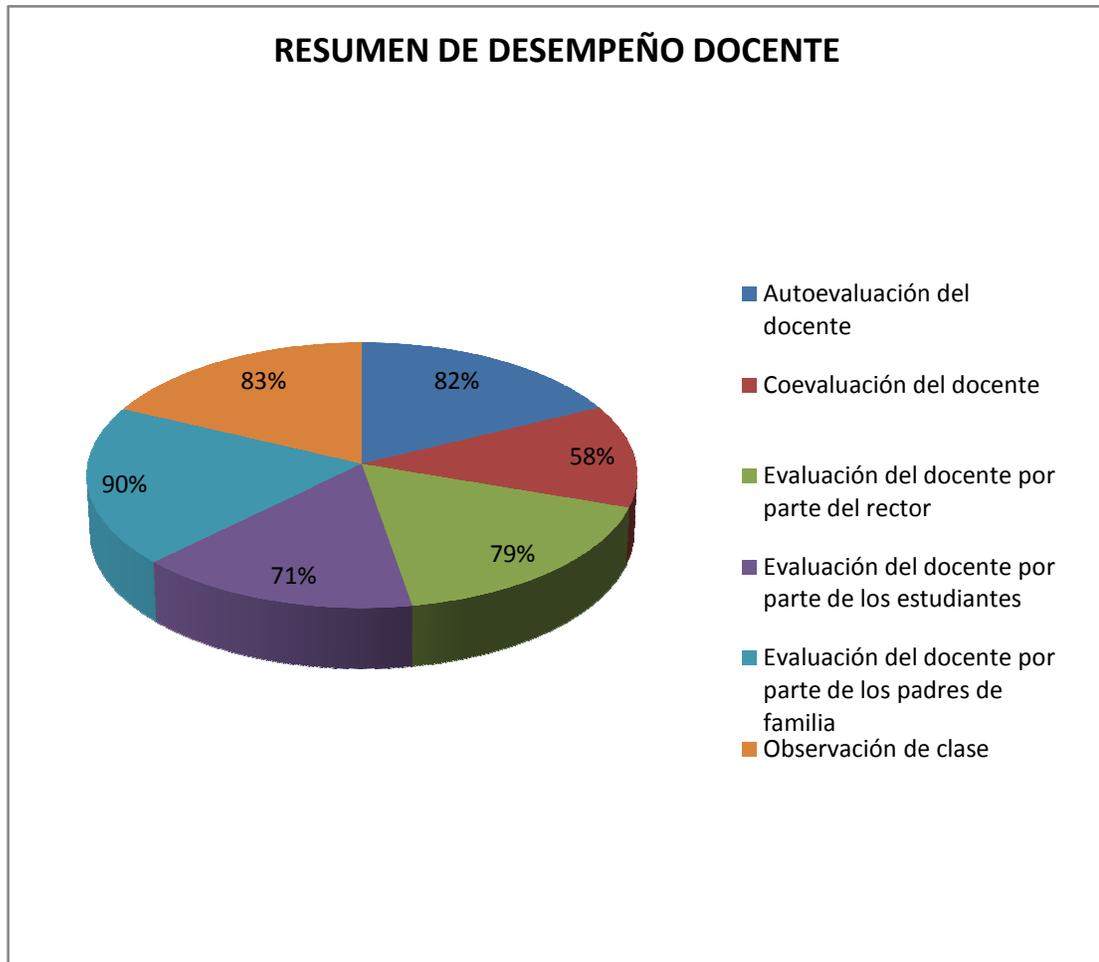
Al alcanzar un puntaje de 24,97 en la observación de clase se puede decir que se está cumpliendo en su mayor parte con una adecuada planificación de clase ya que es un proyecto de experiencias concretas para ser desarrolladas en un tiempo determinado y en función de objetivos, competencias y capacidades.

TABLA 7**Resumen de la calificación del desempeño profesional docente:**

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVAL.	%
Autoevaluación de los docentes	8,222			82%
Coevaluación de los docentes	5,786			58%
Evaluación de los docentes por el Rector	7,898			79%
Evaluación de los docentes por los estudiantes	17,016			71%
Evaluación de los docentes por los padres de familia	14,377			90%
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	53,299			
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	24,970			83%
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	78.269/100	A	EXCEL.	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Patricia Jácome



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Patricia Jácome

ANÁLISIS:

Como se puede observar los puntajes del desempeño profesional de los docentes es de 78,269 /100 puntos pertenece a la **CALIFICACIÓN A (EXCELENTE)**; instituciones con un nivel suficiente para satisfacer las necesidades de aprendizaje e inserción laboral de los alumnos, se encuentran en fase de elaboración de algunos de los procedimientos necesarios para acercarse al horizonte-meta. A pesar de encontrarse en este nivel los docentes deben poner más atención en las necesidades individuales de los alumnos y en mejorar la relación con la comunidad ya que son dimensiones más debilitadas.

TABLA 8

5.1.2. Resultado de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional directivo aplicadas al Rector por parte del Consejo Directivo, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de familia, y Supervisor Escolar.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA “EUGENIO ESPEJO” DE LA CIUDAD DE QUITO EN EL 2011- 2012
 AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR (Datos tomados del instrumento (encuesta) para la autoevaluación del rector.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 1 cuest.	VALORACIÓN TOTAL	VALORAC. PROM.
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	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	0,233	1	0,408	0,408
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
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	0,116	0	0	1	0,116	0,116
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	0,233	1	0,233	0,233
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	0,175	0	1	0,175	0,175
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
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	0,175	0	1	0,175	0,175
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
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	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	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	0,175	0	1	0,175	0,175
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	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	0,175	0	1	0,175	0,175
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	0,175	0	1	0,175	0,175
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	0,175	0	1	0,175	0,175
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
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	0,175	0	1	0,175	0,175
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
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	0,175	0	1	0,175	0,175
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	0,116	0	0	1	0,116	0,116
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	1	0	0,000
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	0,175	0	1	0,175	0,175
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	0	1	0	0,000
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 evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.54. Controlo 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	0,175	0	1	0,175	0,175
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
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	0,116	0	0	1	0,116	0,116
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175

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	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12,995	12,995
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)						1 cuest.	TOTAL	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	0,175	0	1	0,175	0,175
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
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	0,116	0	0	1	0,116	0,116
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	0,175	0	1	0,175	0,175
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,06	0	0	0	1	0,058	0,058
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0,233	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	0,116	0	0	1	0,116	0,116
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,445	2,445
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD ((2.09 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
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	0,000	0,233	1	0,233	0,233
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
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	0,175	0	1	0,175	0,175
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1,749	1,749
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								17,130

Fuente: Encuesta a directivo

Elaborado por: Patricia Jácome

ANÁLISIS:

El instrumento de autoevaluación del rector alcanzó un puntaje de 17,130 donde se visualiza la gestión y liderazgo de la autoridad de como dirige la Institución, reflejando en sí misma acciones de mejoramiento. Con dicho resultado se puede decir que para llegar al total de 20 puntos hay que mejorar las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad; es decir mejorar la calidad educativa institucional a través de su órgano rector pero con la participación de cada uno de sus actores educativos.

Según el criterio del rector, la primera competencia que es la gerencial necesita ser trabajada más a fondo porque entre 14,65 puntos que debía alcanzar y 12,99 que obtuvo, hay una diferencia de 1,66 puntos donde se debe mejorar la organización de recursos económicos en coordinación con Tesorería. Además en el instrumento de evaluación aplicado al rector hay actividades que no le competen realizar por ello adquiere un puntaje de 0, tal es el caso de:

“Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico”.

TABLA 9

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA “EUGENIO ESPEJO” DE LA CIUDAD DE QUITO EN EL AÑO 2011-2012

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO (Datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del rector.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 7 cuest.	VALORAC. TOTAL	VALORAC. PROM.
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0,354	1,18	7	1,534	0,219
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,118	0,177	1,18	7	1,475	0,211
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,118	0,531	0,708	7	1,357	0,194
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0,06	0	0,885	0,236	7	1,18	0,169
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0,118	0,177	1,18	7	1,475	0,211
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0,531	0,944	7	1,475	0,211
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,118	0,531	0,708	7	1,357	0,194
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0,708	0,708	7	1,416	0,202
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,177	0,236	7	0,413	0,059
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,354	1,18	7	1,534	0,219
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0,354	0,708	0,708	7	1,77	0,253
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0,118	0,531	0,708	7	1,357	0,194
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,118	0,177	1,18	7	1,475	0,211
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,06	0,118	0,177	0,9344	7	1,2884	0,184
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,118	0,354	0,944	7	1,416	0,202
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0,06	0	0,354	0,944	7	1,357	0,194
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,354	0,177	0,708	7	1,239	0,177
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,236	0,354	0,708	7	1,298	0,185
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,118	0,531	0,708	7	1,357	0,194
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,06	0,118	0,708	0,236	7	1,121	0,160
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0,236	0,354	0,708	7	1,298	0,185
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0,236	0,531	0,472	7	1,239	0,177
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0,236	0,177	0,944	7	1,357	0,194
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,06	0,118	0,708	0,236	7	1,121	0,160
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,236	0,354	0,708	7	1,298	0,185
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,06	0,236	0,354	0,472	7	1,121	0,160
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,118	0,531	0,708	7	1,357	0,194
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	0,12	0,118	0,177	0,708	7	1,121	0,160

1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,354	1,18	7	1,534	0,219	
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,118	0,177	1,18	7	1,475	0,211	
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0,118	0,177	1,18	7	1,475	0,211	
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,354	1,18	7	1,534	0,219	
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,118	0,531	0,708	7	1,357	0,194	
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,06	0	0,531	0,708	7	1,298	0,185	
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,06	0,118	0,354	0,708	7	1,239	0,177	
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,118	0,177	1,18	7	1,475	0,211	
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,118	0,354	0,944	7	1,416	0,202	
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,236	0,177	0,944	7	1,357	0,194	
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0,06	0	0,177	1,18	7	1,416	0,202	
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0,118	0,177	1,18	7	1,475	0,211	
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,118	0,354	0,944	7	1,416	0,202	
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0,236	0,354	0,708	7	1,298	0,185	
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0,236	0,354	0,708	7	1,298	0,185	
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0,236	0,708	0,236	7	1,18	0,169	
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0,236	0,354	0,708	7	1,298	0,185	
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,118	0,708	0,472	7	1,298	0,185	
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,06	0,118	0,354	0,708	7	1,239	0,177	
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0,06	0,116	0,175	0,699	7	1,048	0,150	
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,118	0,708	0,472	7	1,298	0,185	
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,118	0,354	0,944	7	1,416	0,202	
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,06	0,118	0,177	0,708	7	1,062	0,152	
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0,118	0,354	0,944	7	1,416	0,202	
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0,06	0,118	0,177	0,944	7	1,298	0,185	
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0,236	0,177	0,708	7	1,121	0,160	
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0,236	0,354	0,708	7	1,298	0,185	
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0,236	0,177	0,708	7	1,121	0,160	
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0,118	0,354	0,944	7	1,416	0,202	
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,118	0,708	0,472	7	1,298	0,185	
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,531	0,944	7	1,475	0,211	
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,531	0,944	7	1,475	0,211	
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	0,118	0,708	0,472	7	1,298	0,185	
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,531	0,944	7	1,475	0,211	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	82,399	11,771	
. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	1	2	3	4	5	7	CUEST.	TOTAL	PROM.
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	0,118	0,531	0,708	7	1,357	0,194	
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	0,118	0,531	0,708	7	1,357	0,194	

2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0,06	0,118	0,354	0,708	7	1,239	0,177
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,06	0,118	0,531	0	7	0,708	0,101
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	0,236	0,531	0,472	7	1,239	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	0,236	0,354	0,7008	7	1,291	0,184
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,12	0,118	0,531	0,236	7	1,003	0,143
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,12	0,236	0,531	0	7	0,885	0,126
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0,118	0,531	0,708	7	1,357	0,194
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,118	0,531	0,708	7	1,357	0,194
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,236	0,531	0,472	7	1,239	0,177
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,118	0,354	0,944	7	1,416	0,202
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,236	0,708	0,236	7	1,18	0,169
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,118	0,531	0,708	7	1,357	0,194
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16,985	2,426
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	1	2	3	4	5	7 CUEST.	TOTAL	PROMED
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa	0	0	0,118	0,177	1,18	7	1,475	0,211
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,06	0,118	0,177	0,944	7	1,298	0,185
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,118	0,354	0,944	7	1,416	0,202
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,236	0,354	0,708	7	1,298	0,185
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,236	0,531	0,472	7	1,239	0,177
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,06	0,118	0,354	0,708	7	1,239	0,177
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,118	0,531	0,708	7	1,357	0,194
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,118	0,177	1,18	7	1,475	0,211
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,177	1,416	7	1,593	0,228
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12,390	1,770
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								15,967

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Patricia Jácome

ANÁLISIS:

El instrumento de evaluación al rector por parte del Consejo Directivo tiene una valoración de 20 puntos, pero se obtuvo 15,967; entonces es bueno saber que su gestión lo está haciendo bien, actuando más eficazmente en busca de mejorar la calidad educativa. Las dimensiones que contiene este instrumento (Competencias Gerenciales, Competencias Pedagógicas, Competencias de liderazgo en la comunidad) son las mismas que evalúan el Consejo estudiantil, El Supervisor y el mismo rector, por ello sus resultados van a la par en cada instrumento evaluado.

El cambio y la mejora de la calidad en los centros educativos es un objetivo alcanzable si se mejoran los procesos de gestión, de organización y de liderazgo

TABLA 10

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA “EUGENIO ESPEJO” DE LA CIUDAD DE QUITO EN EL AÑO 2011-2012

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL (Datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del rector

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 8 cuest.	VALORAC. TOTAL	VALORAC PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,18	0,357	0	4,290	8	4,826	0,603
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,36	0	1,072	2,145	8	3,575	0,447
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,18	0	0,536	4,290	8	5,005	0,626
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	1,072	3,575	8	4,647	0,581
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,357	1,608	2,860	8	4,825	0,603
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,18	0	0,536	4,290	8	5,005	0,626
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,36	0	2,144	1,430	8	3,932	0,492
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,36	0,714	0,536	2,145	8	3,753	0,469
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,18	0,357	0,536	2,860	8	3,932	0,492
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	2,145	8	2,145	0,268
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,36	0,357	0,536	2,860	8	4,111	0,514
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	0,357	1,608	2,860	8	4,825	0,603
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,18	0,357	0	4,290	8	4,826	0,603
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	1,608	2,860	8	4,468	0,559
TOTAL	---	---	---	---	---	---	59,875	7,484
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 8 cuest.		
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,54	0,357	0	2,145	8	3,039	0,380
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0,357	3,216	0,000	8	3,573	0,447
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,18	0,357	2,144	0,715	8	3,395	0,424
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	2,68	2,145	8	4,825	0,603
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,18	0,714	0,536	2,860	8	4,289	0,536
TOTAL	---	---	---	---	---	---	19,121	2,390
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)						8 cuest.		
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,18	0,714	1,608	0,715	8	3,216	0,402

3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,18	0,714	0,536	2,860	8	4,289	0,536
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	1,071	0,536	2,145	8	3,752	0,469
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,18	0,357	0,536	2,860	8	3,932	0,492
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,18	0,714	1,072	1,430	8	3,395	0,424
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,18	0	0,536	4,290	8	5,005	0,626
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,357	1,072	3,575	8	5,004	0,626
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,18	0,357	0,536	3,575	8	4,647	0,581
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	0,18	0,357	0,536	3,575	8	4,647	0,581
TOTAL	---	---	---	---	---	---	37,887	4,736
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								14,610

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Patricia Jácome

ANÁLISIS:

El Consejo Estudiantil como miembro de la institución evalúa al rector desde su punto de vista como representante de todo el alumnado ya que es aquel líder, capaz de expresar sin miedos las necesidades, las ideas que tenga el grupo que representa, es el único indicado para tal responsabilidad, lo conforman personas que plantean necesidades y posibles soluciones. Es así que su opinión cuenta mucho para mejorar el proceso educativo y por qué no decirlo la gestión de liderazgo directivo.

Ahora bien, se debía alcanzar 20 puntos sin embargo los resultados que se han alcanzado son de 14,610; esto quiere decir que hay mucho por hacer en bien de los estudiantes, de la comunidad educativa pero como se dijo anteriormente considerando las dimensiones gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad educativa.

Dirigir el trabajo del equipo docente y establecer contactos interinstitucionales para el logro de las metas educativas es una de las funciones importantes que debe reunir un rector por ello se evalúa su gestión.

TABLA 11

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA “EUGENIO ESPEJO” DE LA CIUDAD DE QUITO EN EL AÑO 2011-2012

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA (Datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del rector

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 11 cuest.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,784	4,743	11	5,527	0,502
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,263	1,176	2,635	11	4,074	0,370
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,263	1,96	2,635	11	4,858	0,442
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	1,96	3,162	11	5,122	0,466
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0,789	1,176	2,635	11	4,600	0,418
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	1,176	4,216	11	5,392	0,490
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,263	0,784	4,216	11	5,263	0,478
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0,263	0,784	4,216	11	5,263	0,478
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,526	1,568	2,635	11	4,729	0,430
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,263	1,96	2,635	11	4,858	0,442
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,392	5,270	11	5,662	0,515
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	1,176	4,216	11	5,392	0,490
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	1,568	3,689	11	5,257	0,478
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0,263	0,392	4,743	11	5,398	0,491
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,526	1,568	2,108	11	4,202	0,382
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,789	0,784	3,162	11	4,735	0,430
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	1,052	1,176	2,108	11	4,336	0,394
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	1,052	1,176	2,108	11	4,336	0,394
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	0,526	0,784	3,689	11	4,999	0,454
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	1,96	3,162	11	5,122	0,466
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	1,176	4,216	11	5,392	0,490
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0,526	0,392	4,216	11	5,134	0,467
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0,789	1,176	2,635	11	4,600	0,418
TOTAL	---	---	---	---	---	---	114,251	10,386
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	1	2	3	4	5	11 CUEST.	TOTAL	PROM.
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0,263	1,568	3,162	11	4,993	0,454

2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,263	0,784	4,216	11	5,263	0,478
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	1,96	3,162	11	5,122	0,466
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	1,568	3,689	11	5,257	0,478
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0,263	1,176	3,689	11	5,128	0,466
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	0,263	1,568	3,162	11	4,993	0,454
TOTAL	---	---	---	---	---	---	30,756	2,796
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 pts.)	1	2	3	4	5	11	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,26	0,263	1,568	2,108	11	4,203	0,382
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,526	1,176	3,162	11	4,864	0,442
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,263	1,568	3,162	11	4,993	0,454
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	1,176	4,216	11	5,392	0,490
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,263	1,96	3,162	11	5,385	0,490
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	1,176	4,216	11	5,392	0,490
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,526	1,176	3,162	11	4,864	0,442
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,526	1,568	2,635	11	4,729	0,430
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0,526	1,568	2,635	11	4,729	0,430
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	1,96	3,162	11	5,122	0,466
TOTAL	---	---	---	---	---	---	49,673	4,516
				TOTAL/ 20 PTOS				17,698

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Patricia Jácome

ANÁLISIS:

La tabla 11 referente a la evaluación del rector por parte del Comité Central de Padres de familia alcanzó un puntaje de 17,698 y para llegar a los 20 puntos es importante mirar las debilidades que según los evaluadores consideran necesario reforzar en las dimensiones gerenciales en especial, luego la competencia pedagógica y de liderazgo. Atendiendo oportunamente los requerimientos de los padres de familia pero también haciendo ver que también ellos tienen responsabilidades con la institución; es decir cumplir y hacer cumplir las leyes y reglamentos.

TABLA 12

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA “EUGENIO ESPEJO” DE LA CIUDAD DE QUITO EN EL AÑO 2011- 2012
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR (Datos tomados del instrumento (encuesta) para la evaluación del rector

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 1 cuest.	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	0,167	0	1	0,167	0,167
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	1	0	0,000
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	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	0,167	0	1	0,167	0,167
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167

1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
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	0,06	0	0	0	1	0,056	0,056
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
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	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0,06	0	0	0	1	0,056	0,056
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,06	0	0	0	1	0,056	0,056
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	0,167	0	1	0,167	0,167
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0	0,000	0,000
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167

1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10,587	10,587
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)						1 cuest.	TOTAL	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	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
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	0,167	0	1	0,167	0,167
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,06	0	0	0	1	0,056	0,056
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	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	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,231	2,231
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)						1 cuest.	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,167	0	1	0,167	0,167
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,167	0	1	0,167	0,167
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,061	2,061
				PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS				14,879

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Patricia Jácome

ANÁLISIS:

Los resultados que el Supervisor menciona sobre la evaluación que hace al rector alcanzan un puntaje de 14,879, por tanto es importante considerar que la competencia pedagógica ha sido un tanto descuidada de la labor directiva.

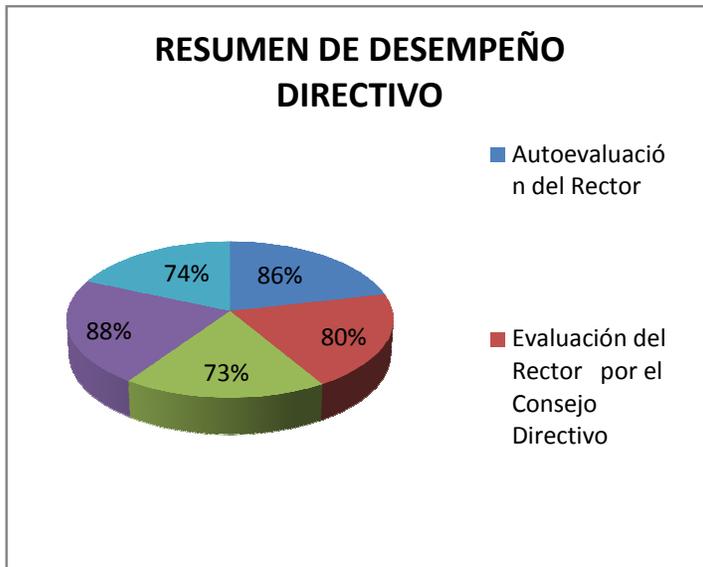
Se ha dado más énfasis a la competencia de liderazgo institucional. También considera que las debilidades encontradas al convertirlas en fortalezas se están aportando al cambio educativo y hay que empezar por la autoridad competente.

TABLA 13**RESUMEN DE LA CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL RECTOR**

CALIFICACIÓN OBTENIDOS / POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG	EQUIVA.	%
Autoevaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo (Promedio)	17,130			86%
Evaluación del Rector y Vicerrector por el Consejo Directivo (Promedio)	15,967			80%
Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Consejo Estudiantil (Promedio)	14,610			73%
Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Comité Central de Padres de Familia (Promedio)	17,698			88%
Directivo por el Supervisor Escolar (Promedio)	14,879			74%
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	80,284	A	EXCEL.	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Patricia Jácome



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Patricia Jácome

ANÁLISIS:

Los resultados obtenidos a través de las encuestas aplicadas a los diferentes cogestores de la comunidad educativa son de 80,284/ 100 puntos que equivale a la **CALIFICACIÓN A (EXCELENTE); DIRECTIVOS DE EXCELENCIA**. Estas instituciones se destacan por su clara orientación a resultados y a la búsqueda de la excelencia. Satisfacen requerimientos contenidos en el estándar de gestión. Obtienen para sus alumnos buenos resultados académicos y de aprendizaje profesional, inserción laboral, motivación para la continuación de estudios y espíritu emprendedor. A pesar de encontrarse en este nivel el directivo debe continuar ascendiendo hasta alcanzar el 100/100 una educación de calidad con equidad reforzando LA RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.

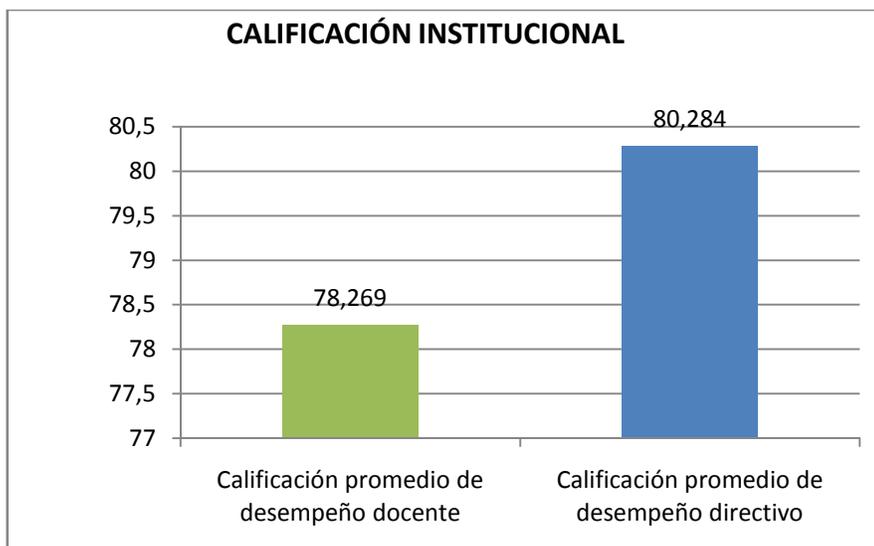
TABLA 14

CALIFICACIÓN INSTITUCIONAL

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	78,269/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	80,284/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	79,276/100	A	EXCELENTE

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Patricia Jácome

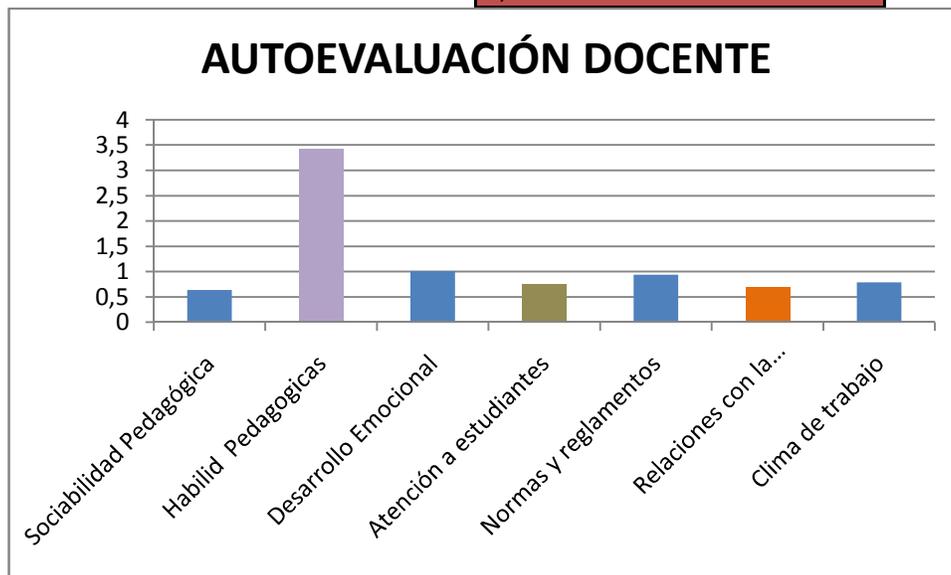
**ANÁLISIS:**

La Institución Educativa investigada obtuvo una **CALIFICACIÓN A (EXCELENTE)** lo que permite determinar que su objetivo está dirigido a enseñar con pensamiento crítico, a elegir con autonomía y libertad pedagógica. Con ellos se puede decir que está en proceso de implementación del P.T.I (Proyecto de Transformación Institucional) cuya vigencia es hasta cinco años. Sin embargo hay que considerar que se deben realizar acciones que permitan el desarrollo integral de la comunidad

5.2.1. Valoración de la evaluación y calificación del desempeño

Dada la importancia de la evaluación de la calidad educativa, la UTPPL propone una investigación sobre el desempeño profesional docente; una vez aplicados los instrumentos de evaluación se procede hacer la valoración y desagregación de los mismos, arrojando los siguientes resultados:

AUTOEVALUACIÓN DOCENTE	
Sociabilidad Pedagógica	0,634
Habilidades Pedagógicas	3,422
Desarrollo Emocional	1,006
Atención a estudiantes	0,74
Normas y reglamentos	0,939
Relaciones con la comunidad	0,697
Clima de trabajo	0,784
	total
	8,222



Fuente: Encuesta a docentes

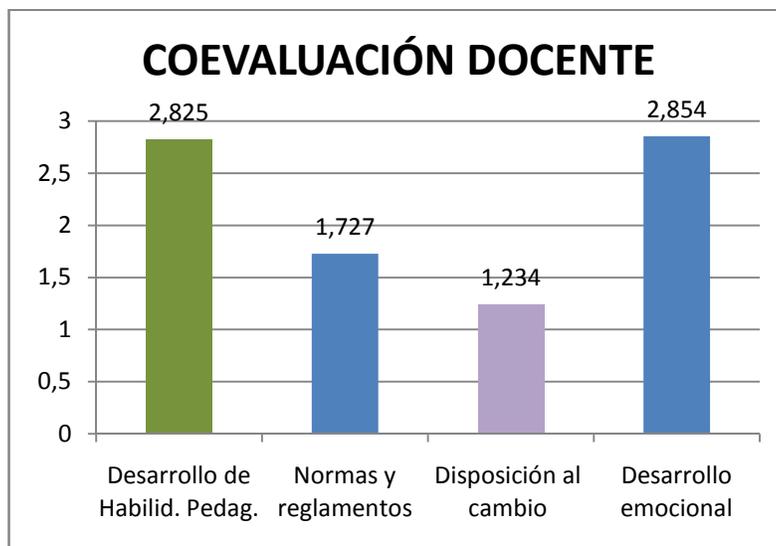
Elaborado por: Patricia Jácome

ANÁLISIS:

En la autoevaluación del docente se han evaluado 7 dimensiones de las cuales, las habilidades Pedagógicas son aplicadas en su mayor parte por los maestros dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.

COEVALUACIÓN DOCENTE:

COEVALUACIÓN DOCENTE	
Desarrollo de Habilidad. Pedag.	2,825
Normas y reglamentos	1,727
Disposición al cambio	1,234
Desarrollo emocional	2,854
Total	5,786



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Patricia Jácome

ANÁLISIS:

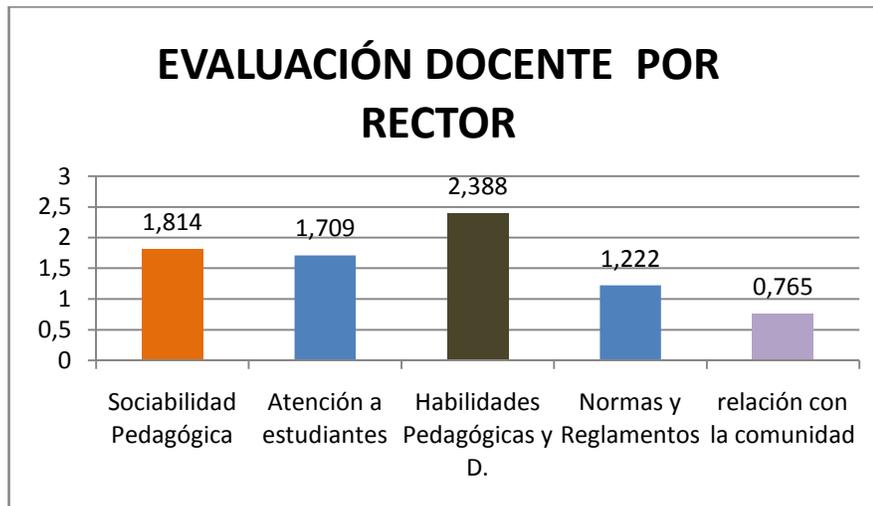
En el gráfico se puede apreciar que el desarrollo de habilidades Pedagógicas y el Desarrollo emocional son dimensiones más aplicadas por los docentes, en tanto que no todos los docentes tienen disposición al cambio, a la actualización y a la investigación, pues se mantienen con sus esquemas mentales antiguos.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR

EVALUACIÓN DOCENTE POR RECTOR	
Sociabilidad Pedagógica	1,814
Atención a estudiantes	1,709
Habilidades Pedagógicas y D.	2,388
Normas y Reglamentos	1,222
relación con la comunidad	0,765
Total	7,898

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Patricia Jácome



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Patricia Jácome

ANÁLISIS:

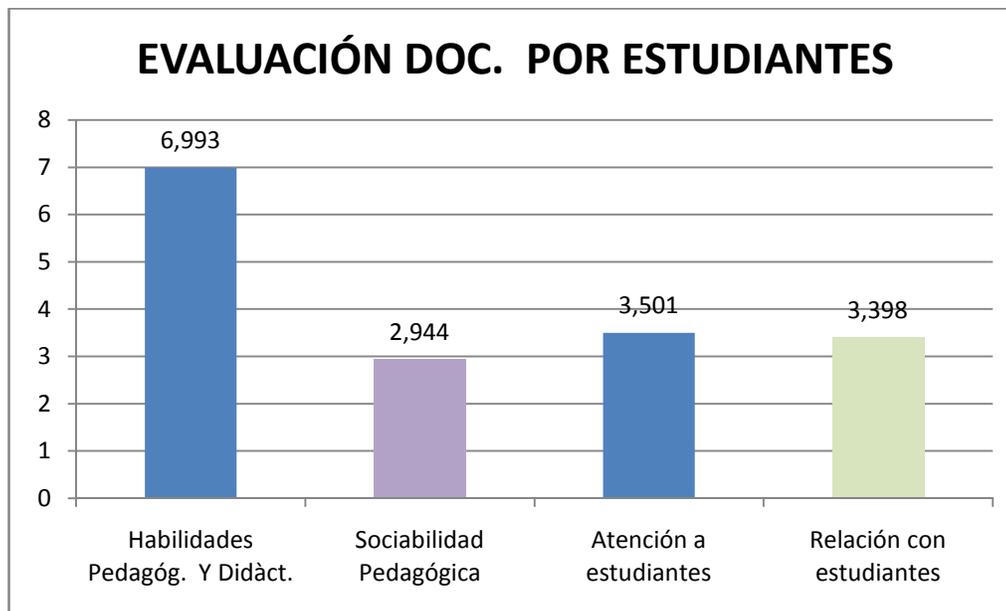
En el instrumento de evaluación docente por parte del rector se visualiza un mayor cumplimiento en las Habilidades Pedagógicas y didácticas, más en las 4 siguientes dimensiones se observa un equilibrio. Con esto se puede decir que la autoridad de la institución ve con agrado la función que desempeña el docente, sin embargo hay que realizar actividades que ayuden al mejoramiento continuo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

	EVALUACIÓN DOC. POR ESTUDIANTES
Habilidades Pedagóg. Y Didàct.	6,993
Sociabilidad Pedagógica	2,944
Atención a estudiantes	3,501
Relación con estudiantes	3,398
	Total
	17,016

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Patricia Jácome



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Patricia Jácome

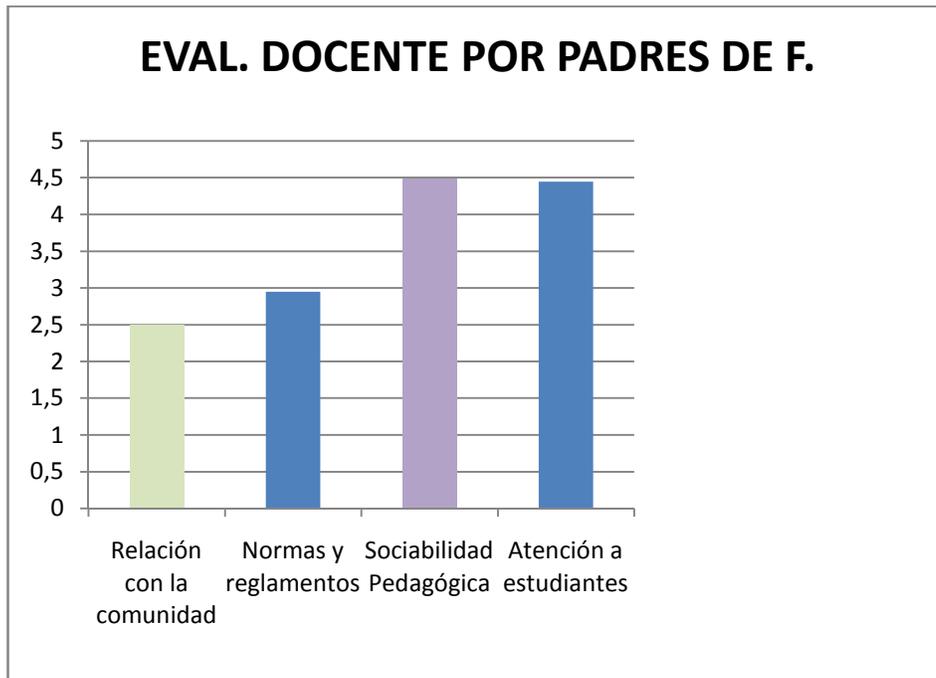
Los estudiantes que evaluaron al docente consideran y concuerdan con el rector que hay mayor desempeño en habilidades pedagógicas y didácticas, en segundo lugar está la atención a estudiantes, pero hay que considerar la Sociabilidad Pedagógica como una alternativa para poner más atención y reforzarla.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

	EVAL. DOCENTE POR PADRES DE FAMILIA
Relación con la comunidad	2,491
Normas y reglamentos	2,95
Sociabilidad Pedagógica	4,489
Atención a estudiantes	4,447
Total	14,377

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Patricia Jácome



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Patricia Jácome

ANÁLISIS:

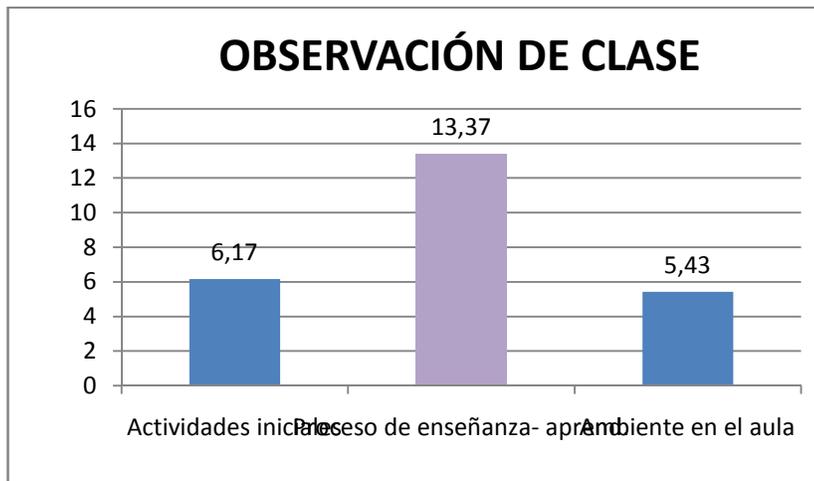
Las opiniones que el Comité de Padres de Familia tiene sobre el desempeño del docente es que la Relación con la Comunidad es una dimensión que hay que mejorar con un clima cordial en ambas partes: educador y estudiante es el camino mejor para progresar. La apertura al diálogo es la clave.

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR LOS DOCENTES

		OBSERVACIÓN DE CLASE
Actividades iniciales		6,17
Proceso de enseñanza-aprend.		13,37
Ambiente en el aula		5,43
	Total	14,377

Fuente: Encuesta a directivos

Elaborado por: Patricia Jácome



Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Patricia Jácome

ANÁLISIS:

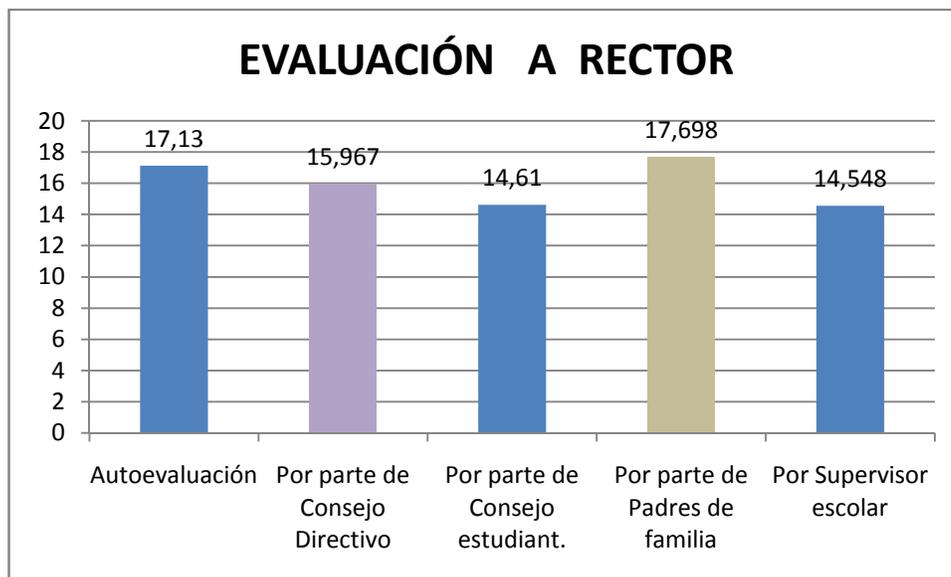
La observación del proceso de clase con las dimensiones: actividades iniciales, proceso de enseñanza aprendizaje y ambiente en el aula constituyen un factor importante de orientación, de participación; por ello una buena preparación, planificación y actualización permiten elevar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

EVALUACIÓN AL RECTOR EN SUS DIMENSIONES GERENCIALES, PEDAGÓGICAS Y DE LIDERAZGO

	EVALUACIÓN A RECTOR
Autoevaluación	17,13
Por parte de Consejo Directivo	15,967
Por parte de Consejo estudiant.	14,61
Por parte de Padres de familia	17,698
Por Supervisor escolar	14,548
	Total
	80,284

Fuente: Encuesta a directivos

Elaborado por: Patricia Jácome



Fuente: Encuesta a directivos

Elaborado por: Patricia Jácome

ANÁLISIS:

Los resultados que arrojan la aplicación de este instrumento de evaluación al rector por parte del consejo Directivo, Consejo estudiantil, Comité de Padres de Familia , Supervisor Escolar y la misma autoevaluación, reflejan que hay un buen trabajo de gestión y liderazgo ; sin embargo es bueno mejorar.

5.3. Discusión:

Muchos opinan que la educación es la esperanza para tener días mejores, pero todavía no se encuentra el camino viable para formar seres humanos, útiles, críticos, responsables transformadores de la sociedad por eso la UTPL con su lema: “Buscar la verdad y formar al hombre a través de los ejercicios de la ciencia para que sirva a la sociedad...”, planteó esta investigación para encontrar respuestas a la problemática que siempre ha tenido la educación y toma como fundamento los estándares de calidad educativa.

Los estándares de calidad propuestos por el Ministerio de Educación son viables si está presente la equidad ; por tanto orientan el cumplimiento de objetivos deseados con resultados generalmente a largo plazo (no es de la noche a la mañana que se consiguen grandes logros). La Unidad Educativa investigada ha alcanzado una calificación satisfactoria porque muchas de sus gestiones han estado en parte , basadas en los estándares de calidad, pero se debe retomar aquellos aspectos débiles que se necesitan reforzar, considerando para ello los estándares de desempeño docente como el Desarrollo Curricular, la Gestión del Aprendizaje, el Desarrollo Profesional y el Compromiso Ético. También se tomará en cuenta los estándares de desempeño directivo: Liderazgo, Gestión Pedagógica, Gestión del Talento Humano, Recursos, Clima Organizacional y Convivencia Escolar.

Se puede decir que los resultados obtenidos determinan la necesidad de programar actividades con padres de familia, estudiantes para involucrarles en el proceso educativo y con los colegas compartir estrategias docentes encaminadas al desarrollo de la comunidad.

Cabe mencionar que los grandes problemas sociales así como los retos a los que nos enfrentamos día a día hacen que se conciba a la educación, no sólo como un elemento transformador de los estudiantes, al interior de la escuela, sino, como elemento sinérgico para el desarrollo.

La escuela como centro de formación y desarrollo deberá redefinir sus planes, orientar los recursos que estén a su alcance y ser más independiente, pero como dije anteriormente con la colaboración activa de los padres, docentes, alumnos y del rector como líder.

No se puede dejar pasar por alto la participación e involucramiento del gobierno de turno, de sus colaboradores para que entiendan más de cerca las necesidades de todos los miembros de la comunidad educativa y dejen de lado la idea de que los únicos responsables de la educación son los docentes. Así habrá una educación de calidad con equidad.

Ahora bien se comparan resultados tomando en cuenta las dimensiones que se evalúan en cada una de las encuestas, así:

- **La Sociabilidad Pedagógica está presente en la Autoevaluación** (0,634), en la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia (4,489) y en el rector (1,814) por tanto es uno de los problemas más grandes que ha tenido que enfrentar la institución educativa. Cada maestro y alumno deben ser parte de la realidad institucional, identificarse con principios y aspiraciones de la institución. En el salón de clase las relaciones interpersonales deben basarse en la cortesía, en el respeto, en la firmeza y sobre todo fomentar la autodisciplina.
- **La dimensión: Habilidades Pedagógicas y Didácticas** se evalúa en cada una de las encuestas, es la más importante porque guía por el camino correcto para un buen aprendizaje. Son estructuras anticipadas a las actividades pedagógicas que el maestro cumple en el aula, se relaciona con la elaboración de las planificaciones; selecciona contenidos de acuerdo con el desarrollo cognitivo, afectivo y social de los estudiantes; da a conocer objetivos, criterios de evaluación del proceso educativo; toma en cuenta la participación de los docentes; contesta inquietudes, desarrolla habilidades y destrezas en la asignatura por él impartida. Todo ello exige de una adecuada formación académica, laboral e investigativa, que se sintetiza en las habilidades profesionales de planificar, elaborar utilizar,

adaptar y aprovechar el entorno natural y social para un desempeño competente y así cumplir las funciones y tareas de su encargo social en la preparación de las generaciones acorde con las necesidades de la sociedad.

- **El Desarrollo emocional o afectivo** se refiere al proceso por el cual el ser humano construye su identidad (su yo), su autoestima, su seguridad y la confianza en sí mismo y en el mundo que lo rodea, a través de las interacciones que establece; ubicándose a sí mismo como una persona única y distinta. A través de este proceso el ser humano puede distinguir las emociones, identificarlas, manejarlas, expresarlas y controlarlas. Es un proceso complejo que involucra tanto los aspectos conscientes como los inconscientes de la persona”.

- En esta dimensión el maestro aflora su personalidad equilibrada al manifestar su optimismo, seguridad, responsabilidad y motivarse por lo que hace en el aula, en la institución tanto con alumnos, compañeros y superiores. Sin embargo los resultados no coinciden en la autoevaluación (1,006) con la coevaluación (2,584).

Hay diferentes criterios en cuanto a la atención a estudiantes con necesidades especiales e individuales. Los docentes dicen atender en un promedio de 0,740 mientras que los estudiantes dicen que necesitan ser atendidos individualmente y cuando tienen necesidades especiales (3, 501).

“Un alumno tiene necesidades educativas especiales cuando presenta dificultades mayores que el resto de los alumnos para acceder a los aprendizajes que se determinan en el currículo que le corresponde por su edad (bien por causas internas, por dificultades o carencias en el entorno socio familiar o por una historia de aprendizaje desajustada) y necesita, para compensar dichas dificultades, adaptaciones de acceso y/o adaptaciones curriculares significativas en varias áreas del currículo” (CNREE, 1992, pág. 20).

Hay uno de los enfoques que consiste en considerar únicamente como necesidades de educación especial aquellas que precisan para su solución algo más que la habilidad del profesor de la clase es decir que se necesita la intervención o apoyo del profesor o la creación de una situación de aprendizaje alternativa para el alumno. BRENAN. W. (1.988) El currículo para niños con necesidades especiales. Editorial Siglo XXI de España Editores. Madrid.

- **La dimensión: Aplicación de normas y reglamentos** permitirá reorientar los procesos, modificar actitudes y procedimientos, proporcionar información, detectar vacíos, atender deficiencias individuales, y fundamentar la promoción de los estudiantes”. Con este antecedente el maestro debe programar, compartir, participar, dialogar, colaborar en actividades para el desarrollo de la comunidad escolar. Es importante aplicar el reglamento interno de la institución; entregar planes y programas de estudio; Entregar calificaciones a los estudiantes en tiempos previstos y ser puntual en sus compromisos.

- Los resultados en esta dimensión no coinciden los docentes (0,9399, los estudiantes (1,727), los padres de familia (2,950) ni el rector (1,222) que evalúa pero su punto de vista es que las normas y reglamentos son necesarios en una institución educativa para que todos lo cumplan.

- **El Clima de trabajo** dimensión que está sólo en la autoevaluación, alcanzó 0,784 de 0,93 puntos, exige con sobrada justificación la comunicación entre sus miembros que son: alumnos, profesores, directivos y padres de familia Para alcanzar las más altas metas en su oficio se necesita de la constante colaboración, de la estrecha unidad, del libre intercambio de experiencias y de la sincera participación de todos, respetando la opinión ajena.

- **La disposición al cambio en educación** se da cuando un grupo humano no tiene quién lo dirija, lo impulse y le dé entusiasmo, es incapaz de realizar un esfuerzo de cambio, sin embargo si descubre lo que los demás desean y esperan de él, entonces se despierta, se motiva y los dirige a una actividad exitosa. Propone nuevas iniciativas de trabajo; investiga nuevas formas de

enseñanza; colabora en la consecución de objetivos y metas del Proyecto Educativo Institucional.

- **La dimensión: Relación con la comunidad educativa** es de vital importancia para que la institución se dé a conocer y sirva de soporte como tal, buscando objetivos concretos y comunes. Aquí, el maestro debe participar, programar, compartir en actividades de la institución relacionadas con desarrollo integral de la comunidad. Está enmarcada en realizar actividades conjuntamente con padres de familia dentro o fuera del aula para colaborar en acciones que beneficien a la comunidad.

- Cuando el docente se autoevalúa en esta dimensión está consciente que hace falta desarrollar esa área porque arroja un promedio de de 0,697 los padres de familia 2,491 en tanto el rector (0,765) piensa que es muy poca la relación con la comunidad y han sido pocas las actividades que se han cumplido para reforzarla.

- **La dimensión: Relación con los estudiantes**, debía alcanzar un puntaje de 4,11 sin embargo los estudiantes califican un (3,398) la relación con el docente.

En el que hacer educativo las buenas relaciones con el estudiante constituye un factor fundamental, del cual depende el progreso o retraso del estudiante. Son relaciones afectivas que existe entre los componentes del sistema escolar deberá existir el diálogo permanente, respeto mutuo entre profesor - alumno, alumno - profesor y alumno- alumno. Esto ayuda a fomentar el derecho a la igualdad entre los seres humanos, es decir con los alumnos.

Si queremos respeto debemos educar con el ejemplo, pues la base de ese respeto es el buen trato y la comprensión. También se debe cumplir con el reglamento de la institución en cuanto a calificaciones o sanciones pertinentes, nunca se debe perder la postura sino más bien tratar de explicar su postura y argumentar con lógica sus actos con la misma madurez que espera de sus estudiantes.

- **La Matriz de evaluación: Observación de clase:** los resultados son favorables porque del 100% de docentes, un 18% y 13% debe mejorar algunos aspectos de la observación de clase en las dimensiones: Actividades iniciales, Proceso de enseñanza- aprendizaje y ambiente en el aula.

La observación de clase es un espacio en donde los docentes, por iniciativa propia o por disposición de sus superiores, realizan investigaciones acerca de su trabajo cotidiano de manera individual y/o grupal. Los docentes hacen una planificación de clase que se presenta en aula abierta, con asistencia de invitados, profesores de la comunidad en nuestro caso fue el alumno maestrante.

Las clases demostrativas cumplen la función de orientar a los profesores mediante la demostración, la argumentación y el análisis, sobre aspectos de carácter pedagógico, metodológico o didáctico, que contribuyan a su preparación y actualización para elevar la calidad de las diferentes actividades del proceso docente educativo.

Parte de la definición clara de sus objetivos que están en correspondencia con el tema a tratarse, parte de las actividades iniciales con técnicas motivadoras, el diagnóstico de los prerrequisitos lo descubre a través del diálogo dirigido, lluvia de ideas o la técnica preguntas y respuestas.

El proceso de la enseñanza – aprendizaje parte con la elaboración del conocimiento mediante la presentación de organizadores gráficos para una mejor comprensión del tema, responde inquietudes, relaciona al tema en estudio con situaciones reales del entorno. En las actividades de refuerzo cuestiona a los estudiantes con dificultades de aprendizaje, Conjuntamente con ellos elabora el resumen de los aspectos más importantes del tema; envía tareas para la interiorización del conocimiento y realiza actividades de evaluación para verificar la comprensión del tema.

- **Para evaluar el desempeño del rector** se considera su autoevaluación; evaluación del Consejo Directivo, evaluación del Consejo estudiantil;

evaluación del Comité Central de Padres de familia y la evaluación del Supervisor escolar. Estos instrumentos evalúan las dimensiones de:

- **Competencias gerenciales:** Desarrolla una serie de competencias que faciliten el desempeño óptimo de las funciones académicas y gerenciales para la consecución de objetivos, metas propuestas con conocimientos y habilidades para liderar, dirigir, gestionar recursos administrativos, infraestructuras y sobre todo competencias específicas que posibiliten la ejecución de proyectos educativos así como contribuir con el desarrollo del personal administrativo, docente que labora en la institución.
- En cuanto a los resultados que ofrece esta dimensión es de 14,59 puntos, sin embargo el rector frecuentemente realiza actividades con liderazgo y gestión educativa por ello alcanza un puntaje de 10,64 que equivale al 72% de cumplimiento.
- **Competencias pedagógicas:** Un directivo orienta y lidera el trabajo técnico-pedagógico y de desarrollo profesional gestionando la implementación de planes y programas de calidad.
- En competencias pedagógicas se plantea alcanzar 3,29 puntos, pero los resultados arrojan 2,45 lo que constituye un porcentaje del 75%. Con ello se manifiesta que el rector frecuentemente desarrolla actividades pedagógicas en la institución educativa.
- **Competencias de liderazgo en la comunidad:** Un líder directivo programa, organiza y controla su propia acción; es un factor esencial en el funcionamiento de los centros de calidad. En cuanto a la dimensión antes mencionada se debería alcanzar un puntaje de 2,12; más se obtuvo 2 que dan un porcentaje de 95%. En razón de ello cabe mencionar que el directivo tiene liderazgo en la comunidad educativa.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Los resultados determinan que existen fortalezas en la mayoría de competencias aplicadas, también hay debilidades según criterios del rector en cuanto a RELACIONES CON LA COMUNIDAD (16% de docentes nunca realiza actividades que mejoren las relaciones con la comunidad) y (2% nunca) dicen resultados de encuestas a los padres de familia.
- La educación y la práctica docente en sí, es una acción socializadora que va al ritmo de las exigencias actuales, que requiere de un trabajo en equipo, de una comunicación fluida entre representante y maestro, esto lo demuestran los resultados detectados en el instrumento que evaluó el padre de familia manifestando que un 45% de docentes siempre desarrolla una buena Sociabilidad Pedagógica.
- El desempeño profesional docente y directivo de las instituciones educativas se mide por la aplicación de los estándares de calidad, los mismos que no han sido aplicados en su totalidad por los docentes de la Unidad educativa Municipal “Eugenio Espejo.” porque no han recibido capacitación sobre ese tema y sólo lo han trabajado de acuerdo a sus conocimientos que por sí lo han adquirido. Esto se aprecia en los resultados obtenidos (de un parámetro) en las habilidades Pedagógicas y didácticas donde los estudiantes opinan que un 2% de docentes nunca desarrolla el análisis, reflexión, descubrimiento, síntesis, descuidan la formación de seres humanos dentro del marco del buen vivir. Además, los mismos docentes manifiestan (16%) que rara vez utilizan tecnologías de la información y la investigación; es decir no todos se mantienen actualizados.

- En opinión de los Directivos, Personal Docente, Consejo Estudiantil, Consejo Directivo, Comité Central de Padres de Familia, Supervisor, la evaluación del desempeño profesional logra actores educativos de vocación y una institución educativa de calidad; por ello la institución se esfuerza día a día por lograr cambios significativos en lo que realiza, aprendiendo de cada debilidad o falencia que se presenta, muestra de ello es que la calificación promedio del desempeño institucional es 79,276/100 equivalente a EXCELENTE.
- Una cultura de evaluación continua es la puerta abierta a procesos de cambio, de innovación en cuanto a organización, funcionamiento y liderazgo de la unidad Educativa “Eugenio Espejo”, eso se ha logrado iniciando con esta investigación cuyos resultados son favorables, como se manifestó anteriormente.
- La evaluación realizada en la institución educativa permite tomar decisiones en base a una propuesta de mejoramiento que habilite unas buenas relaciones en la comunidad educativa.
- Los resultados que los padres proporcionan sobre Atención a estudiantes con necesidades educativas es que el 2% de docentes nunca cumple, los estudiantes dicen 2% y el docente dice 1%. Se debe al gran número de estudiantes por aula, a la falta de profesionales especializados, a hogares disfuncionales, a una falta de tiempo para ello por mucha demanda de actividades curriculares.

Recomendaciones

- Gestionar y programar actividades culturales, deportivas, sociales, pedagógicas, psicológicas con todos los miembros de la comunidad educativa, en especial con los padres de familia para contar con su responsabilidad dentro del proceso de aprendizaje.

- Compartir estrategias docentes encaminadas al desarrollo de la comunidad educativa mediante talleres, círculos de estudio donde se establezcan acuerdos a cumplir: directivos abiertos al diálogo, docentes proactivos e innovadores, padres apoyando la labor docente y estudiantes responsables y así mejorar las habilidades pedagógicas y didácticas que no alcanzaron el 100%.
- Las constantes actividades escolares, el incremento de la jornada laboral de trabajo, la desinformación, las evaluaciones al docente desorientadas han deteriorado el clima de trabajo; es así que en esta dimensión se obtuvo 0,78 puntos de lo que se debía alcanzar que es 0,95.
- Procurar un ambiente saludable de estudio y trabajo como objetivo para la transformación y mejoramiento que es lo que necesita toda institución educativa, en especial la Unidad Educativa “Eugenio Espejo” ya que tiene una alta población
- Estimular la labor docente y sus buenos resultados creando espacios de relax, esparcimiento y jerarquizando las actividades docentes más importantes a cumplir, sin que afecte el proceso de aprendizaje.
- Evaluar continuamente el desempeño de los docentes y directivos de las instituciones con el objetivo de mejorar el servicio educativo con la consecución y superación de estándares.
- Fortalecer políticas educativas de capacitación docente con temas de actualidad que mejoren la calidad educativa de la institución, considerando las dimensiones pedagógicas, didácticas, gerenciales, de liderazgo, de atención a las necesidades individuales de los estudiantes, clima de trabajo, relaciones con la comunidad, desarrollo emocional, escuela para padres, entre otras.
- Es importante poner en práctica los estándares de calidad educativa propuestos por el Ministerio de Educación para tener una orientación clara de cómo mejorar

la calidad de la educación, como también buscar espacios para retomar la educación en valores.

- En nuestro país y en las instituciones educativas se requiere de un sistema de evaluación continua, justa y racional para que evalúe el desempeño profesional y directivo con objetividad, profundidad, e imparcialidad.
- El docente que se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones de su área educativa, está abierto al cambio y tiene vocación contribuye al mejoramiento de la calidad de la educación.
- Los estándares de calidad educativa deben fortalecer y guiar la gestión educativa para conseguir estudiantes más críticos, más humanos que tomen decisiones acertadas y con responsabilidad.
- Se debe crear una cultura de evaluación continua evitando el control, la persecución al docente, sino más bien ser una forma de ayuda y apoyo, donde las actividades escolares sean seleccionadas adecuadamente y se oriente de mejor manera la evaluación del desempeño. Esto permitirá cubrir el porcentaje (21%) que falta para llegar al 100% de una institución excelente.
- Es primordial atender las necesidades de todos y cada uno de los miembros de la comunidad educativa, solicitando apoyo de profesionales o de organizaciones cuando el caso lo amerite e ir asumiendo los compromisos que nos compete.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

7.1. Título de la propuesta:

“Capacitación permanente durante el año lectivo 2012-2013 sobre deberes, derechos, desarrollo personal y profesional mediante la participación en talleres, círculos de estudio para mejorar las relaciones en la comunidad de la Unidad Educativa Municipal “Eugenio Espejo” de la ciudad de Quito.

7.2. Justificación:

Los resultados de la investigación sobre la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la institución antes mencionada, durante el año 2011 – 2012 han proporcionado información confiable para poder presentar una propuesta de mejoramiento que permita educar en la diversidad, compartiendo experiencias entre cada uno de los miembros de la comunidad en los talleres y círculos de capacitación que se propone de modo que conlleve a una mejor relación laboral, profesional y emocional tan necesaria en toda institución educativa.

A pesar de que los resultados alcanzaron un 79/276 puntos que corresponde a la categoría “A” (EXCELENTE) o satisfactorio, se anhela mejorar la educación y para ello hay que profundizar la labor planificando actividades conjuntas con todos los miembros de la comunidad.

Desde hace mucho tiempo se ha considerado que la educación formal corresponde solamente al maestro, pero es de vital importancia la vinculación de los padres de familia como agentes esenciales en la educación de sus hijos. Su participación sirve de apoyo para el éxito, tanto del estudiante, como de la escuela. Así, también, lo es el vínculo con los miembros de la comunidad, especialmente si se desean mantener relaciones recíprocas entre todos los sectores.

Al respecto pienso que hay que tomar en cuenta las fortalezas que tienen las familias para sobrevivir y crecer como el compromiso, el sentido de bienestar; la comunicación; el aprecio; el tiempo juntos, y la habilidad para trabajar con tensión, conflictos y crisis.

Los logros a alcanzarse en el proceso de aplicación de la propuesta de mejoramiento educativo permitirán asegurar avances significativos, de carácter social, respecto a la comunicación, sociabilidad, participación, colaboración y relaciones interpersonales con miembros de comunidad educativa y del entorno a la institución.

La propuesta de mejoramiento se sustenta en:

- La definición de la educación como un proceso de formación permanente, personal, cultural y social, que conlleva al desarrollo humano, del entorno y de la sociedad en general.

- La necesidad de ofrecer una educación contextualizada a la realidad local que impacte directamente al aula.

Es importante mencionar que una institución educativa que busca mejorar la calidad debe tomar en cuenta una educación en la diversidad, lo que implica aprovechar al máximo los recursos disponibles, una adecuada organización de los mismos sin descuidar como dije anteriormente una buena relación comunitaria y un clima escolar propicio.

No hay que dejar de lado que se debe llegar a acuerdos, adaptando espacios y recursos en torno a la toma de decisiones de modo que se atienda poco a poco las necesidades existentes y primordiales.

En cuanto se habla de recursos humanos es de vital importancia revisar las relaciones y capacidad de trabajo conjunto del profesorado, del nivel de participación de los padres, la relación con la comunidad y con los profesionales que realizan

funciones de apoyo y asesoramiento.

En relación a estos últimos es importante tomar decisiones compartidas respecto a los siguientes aspectos: definir las funciones y responsabilidades de los diferentes profesionales; consensuar el modelo de intervención; establecer los criterios generales para decidir qué alumnos han de recibir apoyo y de qué tipo; establecer las coordinaciones fundamentales, especificando su contenido y temporalización; y definir los horarios teniendo en cuenta los momentos de apoyo que precisan los alumnos.

7.3. Objetivos de la propuesta:

- Planificar talleres, círculos de estudio con todos los miembros de la comunidad educativa, donde se respete las ideas de los demás y se mejore las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Municipal “Eugenio Espejo”
- Implementar la capacitación docente (espacios o círculos de estudio) para la reflexión, apoyo y participación de todos y cada uno de los miembros de la comunidad educativa: autoridades, docentes, padres de familia, estudiantes.
- Crear un ambiente de empatía reconociendo, comprendiendo los esfuerzos y sentimientos de cada uno de los miembros de la comunidad educativa para mejorar el ambiente de trabajo.
- Respetar las ideas de los demás aceptando la diversidad existente en la comunidad educativa para aportar armónicamente en los trabajos grupales.
- Mantener un clima escolar adecuado como objetivo prioritario de todo programa de transformación y mejoramiento.

7.4. Actividades

- Jornada de sensibilización al inicio del año lectivo.
- Elaborar y socializar un horario de trabajo adecuado de la jornada pedagógica (vespertina) de calidad (no de cantidad) que regule actividades docentes precisas.
- Presentar el cronograma de capacitación para que la Comisión y autoridad competente apruebe.
- Solicitar asesoramiento profesional para talleres o círculos de estudio sobre: deberes, derechos, relaciones interpersonales, clima de trabajo, desarrollo personal y profesional.
- Elaboración de materiales con actividades para utilizar en talleres y formar grupos de trabajo.
- Conformación del Comité de Redacción de un Manual de Convivencia.
- Jornadas de trabajo grupal para elaborar el Manual con ideas y reflexiones vertidas en talleres.
- Evaluar por años de básica, compromisos y responsabilidades de cada uno los miembros de la comunidad educativa para mejorar las relaciones en la comunidad y crear un buen clima de trabajo.

7.5. Localización y cobertura espacial

La investigación se realizó en la ciudad de Quito, capital del Ecuador, específicamente en el sector de Pusuquí lugar donde se encuentra ubicada la Unidad Educativa Municipal “Eugenio Espejo” en la que se desarrollará la propuesta de mejoramiento.

7.6. Población objetivo

Los actores involucrados en el mejoramiento de la calidad educativa que aúnan sus esfuerzos son en primera instancia:

- Autoridades
- Estudiantes
- Padres de familia
- Docentes

7.7. Sostenibilidad de la propuesta

HUMANOS	MATERIALES	TECNOLÓGICOS	FÍSICOS	FINANCIEROS
Autoridades de la Dirección de Educación facilitadores y otros especialistas Rectora Vicerrector Docentes Coordinador Padres de familia Estudiantes	Papel bond Hojas de trabajo. Comunicados Papelotes Cd Flash memory y demás materiales de oficina	Equipo tecnológico informático Disponible: Computadoras Internet Leyes reglamentos Deberes y Derechos Código de la Niñez y Adolescencia	Infraestructura de la institución Aulas destinadas a computación Sala de uso múltiple	Presupuesto financiado por el Comité de Padres de Familia y gestión con el MDMQuito

7.8. Presupuesto:

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	VALOR INDIVIDUAL	TOTAL	INGRESOS
3	Personal técnico profesional para capacitación	\$ 130	\$ 390	\$ 672,50 Rubro Financiado por el Comité Central de Padres de Familia y en su mayoría por la Secretaría de Educación del DMQ.
300	MATERIALES: Comunicados, papelotes	\$ 0,10	30	
20	Resmas de papel bond para comunicados y avisos.	\$ 2,50	50	
100	Impresión de material, folletos para la capacitación de talleres e informe final (juegos de copias)	\$ 1	100	
15	-Reproducción en CD del contenido de los talleres (sólo para coordinadores de años)	\$ 1,50	22,50	
3	Leyes reglamentos Deberes y Derechos, El Buen Vivir Código de la Niñez y Adolescencia	\$ 10	30	
	Imprevistos	50	50	

TOTAL GASTOS	\$ 672,50
--------------	-----------

Cronograma de la propuesta

META	ACCIONES	RECURSOS	RESPONSABLES	CRITERIOS DE EVALUACION	INDICADORES DE GESTION
Al finalizar el año lectivo 2012- 2013 la institución educativa habrá mejorado las relaciones comunitarias	<p>Aplicación del horario vespertino para docentes con actividades prioritizadas.</p> <p>Participación de la comunidad en sensibilización y aporte con sus ideas para mejorar las relaciones en la comunidad educativa.</p> <p>Formación de grupos para establecer acuerdos en un Manual de Convivencia. Talleres.</p> <p>Talleres y círculos de estudio</p> <p>Socializar el Manual de convivencia a los miembros de la Comunidad Educativa</p> <p>Realizar el seguimiento para su aprobación</p> <p>Aplicarlo</p> <p>Sistematizar la información contenida en la evaluación</p> <p>Establecimiento de convenios y responsabilidades compartidas entre directivos-docente- alumno- padres de familia</p>	<p>HUMANOS:</p> <p>Autoridades</p> <p>Inspectores</p> <p>Docentes</p> <p>Padres de familia</p> <p>Estudiantes</p> <p>Facilitadores</p> <p>Materiales de oficina</p> <p>Equipos</p> <p>Informáticos</p> <p>Proyector</p> <p>TÉCNICOS: leyes</p>	<p>Rectorado</p> <p>Vicerrectorado</p> <p>Consejo Directivo</p> <p>Dirección</p> <p>Inspección general</p> <p>Docentes</p> <p>estudiantes</p>	<p>Efectividad en la aplicación del horario, de los círculos de estudio y del manual de convivencia</p> <p>Coherencia entre la teoría y la práctica</p> <p>Oportunidad de diálogo, reflexión y participación de los miembros de la Comunidad Educativa</p> <p>Acuerdos establecidos con directivo, docentes, padres de familia, estudiantes.</p> <p>Cambio de actitud de todos los miembros de la comunidad educativa.</p> <p>Cumplimiento de responsabilidades y compromisos</p>	<p>Análisis de tendencias de las relaciones comunitarias</p> <p>La comunidad participa en actividades programadas por la institución educativa.</p> <p>Porcentaje de personas que ayuda a mejorar las relaciones comunitarias y el clima escolar con el fin de mejorar la calidad educativa</p>

8. BIBLIOGRAFIA:

- Álvarez, F. (2006) Evaluación del desempeño docente. Recuperado el 26 de enero del 2012.
http://mt.educarchile.cl/MT/Falvarez/archives/2006/08/evaluacion_de_desempeno_docent.html.
- Álvarez M, J.M. (2005). Evaluar para conocer, examinar para excluir. *Tercera edición. Ediciones Colección Pedagógica Razones y propuestas educativas. Ediciones Morata.*
- Andrade J. y Enríquez R. (2006). Modelos Innovadores en la Formación Inicial Docente publicado por la oficina Regional de Educación de la Unesco para América Latina y el Caribe. Santiago de Chile.
- Ayllón, J.R. (2010) 10 Claves de la Educación. Edición: 2 idioma: Castellano.
- Bobadilla, D. P. "Diseño de indicadores para el monitoreo y evaluación de la gestión pública. Recuperado el 18 de marzo del 2012.
<http://www.slideshare.net/tarazonajimenez/diseo-de-indicadores-para-el-monitoreo-y-evaluación-de-la-gestión-pública>.
- Caballano, J. L, (2009). Gestión de la calidad. *Sistema de la calidad. España.*
- Cantón. I, (2000). La calidad en los centros docentes del siglo XXI. *Editorial: La Muralla. Lengua: español. Nº de páginas: 240 págs. ISBN: 9788471336996. Plaza de edición: Madrid. p.2.*
- Castillo, S. (2002).Compromisos de la Evaluación Educativa. *Impreso en España. Educación S.A. Madrid.*

- Castillos S. & Cabrerizo J. (2002) Evaluación Educativa. *Impreso en España. Educación S.A. Madrid.*
- Caudillo V. J. L. (2010). Cultura de La Calidad en el Proceso Educativo. *Editorial: Trillas. ISBN: 6071705460.*
- Contreras, J. (1992) ¿Son los indicadores de rendimiento, indicadores de calidad educativa? *Cuadernos de Pedagogía.p.44-47.*
- CVNE: Centro Virtual de noticias de la Educación. (2010) Importantes aportes surgidos para la "Educación de calidad, el camino de la prosperidad. Recuperado el 5 de abril del 2012.
<http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/w3-article-246756.html>
- Delors, J. (1996). La educación encierra un gran tesoro. *Editorial: Santillana. ISBN: 9788429449785. p. 34.*
- De Subiría S. J. (2002). Pedagogía Conceptual, desarrollos filosóficos, pedagógicos y psicológicos *Editorial: Cooperativa Editorial Magisterio. Idioma: Español. Segunda edición.*
- De Subiría S., M. (1995). Como aplicar la Reforma Curricular. *Pensamiento y aprendizaje: los instrumentos del conocimiento. Arca Editores.*
- Díaz, V. B. (2000). La educación encierra un tesoro. *España. Edit. Santillana. Pág. 53.*
- Dussel, I. y Southwell, M. Ante el dolor, ¿qué puede la escuela? Argentina. Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología. Año 5, nº 12. p. 26-30.
- Egido, I. (2009). Reflexiones en torno a la evaluación de la calidad educativa. Universidad Autónoma de Madrid.

- Fundación Van Leer. (2008) Artículo: "La calidad como el derecho de los niños a una educación oportuna y pertinente", en: *"Espacio para la Infancia" N° 28, La Haya, Agosto.*
- Gajardo, I. (2007). Evaluación de Desempeño para Docentes Directivos. *Blog de análisis educativo y temas culturales.*
- Gamboa, M. J. (2000) Pedagogía Experimental. La medida en la educación curso de adaptación. *España. Edit. de la Universidad Nacional de Educación a distancia. Madrid.*
- Giddens, A. (2007). Europa en la era global. *Barcelona, España: Editorial Paidós Ibérica, S.A. p.311.*
- Giroux, H. (1990). Los profesores como intelectuales. *Hacia una pedagogía crítica del aprendizaje. Barcelona.*
- Gvirtz, S. (2010). Construir una buena escuela. *Editorial Aique IPE-UNESCO Buenos Aires, 2010, Buenos Aires.*
- Hernández, C. A. (2005). Un vínculo vital: Pedagogía e Investigación. Navegaciones. *El magisterio y la investigación. Bogotá: UNESCO Colciencias.*
- House, E.R. (2002). Evaluación, ética y poder. *Tercera edición. Ediciones Morata.*
- Kress, G. (2004) Aprender a escribir. *Editorial: Taylor And Francis. ISBN: 9780203393048.*
- Latorre, H. y S. P. (2001). Metodología de la Investigación: *Diseños y Técnicas Profesor de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia Santa Fé de Bogotá. Febrero de 2001.*
- Lucio, G. R. El Desarrollo Profesional Docente: de las políticas tradicionales a los dinamizadores estratégicos. *Ponencia presentada en Seminario.*

- López, T. M. (1999) *Evaluación Educativa*. México, Trillas, reimpresso 2007. Impreso en México.
- M.E.C. (2011) Contar con lineamientos permitirá asegurar la calidad educativa e involucrar a las familias, autoridades y docentes. Recuperado el 5 de abril del 2012 <http://www.educarecuador.ec/home/678-ministerio-de-educacion-presento-el-proyecto-de-estandares-de-calidad-educativa.html>.
- MEC. Plan Decenal de Educación. Recuperado el 8 de abril del 2012. <http://www.educarecuador.ec/plan-decenal-de-educacion.html>
- Murillo, J. (2006) "Evaluación del desempeño y Carrera Profesional Docente" UNESCO, Santiago.
- Peralta E, M. V. (2004) Para una pedagogía de párvulos del siglo XXI. *Una evaluación de mejor calidad*. OEI. Santillana.
- Portalupi, G. y Santos M. (2010) ¿Cómo hacer una clase de calidad con calidez? *Editorial Santillana. Tomo 13*.
- Robalino, M. (2005) Docente para la superación profesional. *En Revista Prealc. N° 1. Pág. 18*.
- Santillana. (2009). Curso para docentes. ¿Qué es enseñar y qué es aprender? *Ecuador. Quito*.
- Santillana (1998) "La Evaluación" Enfoque teórico práctico. *Cuadernos de Apoyo Didáctico*.

- Schmelkes, S. (2008). Calidad de la educación y gestión escolar. *México: Castellanos Noriega Editores.*
- Tedesco, J. C. (1995) .Educación y justicia social en América Latina. *Editorial: Fondo de Cultura Económica. ISBN: 9789505579105.*
- Tenti, F.E. (2007). Escuela y la cuestión social. *Editorial: Siglo XXI Editores.*
- Terry, T. B. (2006). Evaluación: guía práctica para profesores. *Narcea. S.A Ediciones Madrid.*
- Torranzos, L. (2006) Evaluación del desempeño docente: *algunas dimensiones. Ponencia presentada en el Seminario.*
- Torres, R M. No hay “revolución educativa” sin revolución docente y sin diálogo social. Publicado en Revista Vanguardia, Quito, 27 octubre 2009
- <http://www.educacion.gob.ec/resultado-evaluaciones.html>

ANEXOS

ANEXO I
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN (ENCUESTAS) APLICADAS A
LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS

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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				

2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.						
2.2. Seleccione los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.						
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.						
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio						
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.						
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.						
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.						
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.						
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.						
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.						
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.						
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.						
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.						
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.						
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.						
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.						
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.						
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.						
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.						
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.						
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.						
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.						
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.						
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:						
2.24.1. Analizar						
2.24.2. Sintetizar						
2.24.3 Reflexionar.						
2.24.4. Observar.						
2.24.5. Descubrir.						
2.24.6 Exponer en grupo.						
2.24.7. Argumentar.						
2.24.8. Conceptualizar.						
2.24.9 Redactar con claridad.						
2.24.10. Escribir correctamente.						
2.24.11. Leer comprensivamente.						
2.24.12. Escuchar.						
2.24.13. Respetar.						
2.24.14. Consensuar.						
2.24.15. Socializar.						
2.24.16. Concluir.						

2.24.17. Generalizar.					
2.24.18. Preservar.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN				
1. Disfruto al dictar mis clases.					
2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.					
3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.					
4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.					
5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.					
6. Me siento estimulado por mis superiores.					
7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.					
8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.					
9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.					
10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.					
11. Demuestro seguridad en mis decisiones.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

7. CLIMA DE TRABAJO	VALORACIÓN				
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.					
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.					
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.					

7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.					
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.					
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.					
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.					
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.					

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

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

Instrumento para la coevaluación de los docentes*

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el <i>docente</i> de su institución:					
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					

4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
4.3. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
4.4. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.					
4.5. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.					
4.6. Llega puntualmente a todas las clases.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.					
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.					
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
1.5. Ejemplifica los temas tratados.					
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.					
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:					
1.8.1. Analizar.					
1.8.2. Sintetizar.					
1.8.3. Reflexionar.					
1.8.4. Observar.					
1.8.5. Descubrir.					
1.8.6. Redactar con claridad.					
1.8.7. Escribir correctamente.					
1.8.8. Leer comprensivamente.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector Director Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

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

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

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

Bachillerato

1° Bach 2° Bach 3° Bach

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN
--------------------------------	-------------------

El docente:	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

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

C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

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

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asisto puntualmente a la institución.					
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.					
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.					
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.					
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					

1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.26. Lidero el Consejo Técnico.					
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.					
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.					
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.					
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

1.45.Promueve la innovación pedagógica.					
1.46.Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.47.Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.48.Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.49.Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50.Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51.Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52.Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.53.Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.54.Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.					
1.55.Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56.Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					
1.57.Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.59.Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.60.Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61.Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1.Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2.Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
2.3.Organiza con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.					
2.4.Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.5.Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6.Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.					

2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

psicológica, física o sexual.					
-------------------------------	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					

1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.28. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica					
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					

1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.					
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.					
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.					
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.					
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
2.10. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
2.11. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.12. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.13. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.14. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.15. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO II

Valoración de la evaluación del desempeño Tabla de Valoración de las Respuestas

1. Valoración de la evaluación del desempeño de los docentes

1.1. Para todos los Criterios a excepción de la Observación de la Clase de los Docentes.

VALORACIÓN DE LAS RESPUESTAS	%
1	0
2	25
3	50
4	75
5	100

1.2. Para la Observación de la Clase de los Docentes

VALORACIÓN DE LAS RESPUESTAS	%
Sí	0
No	100

2. Valoración de la evaluación del desempeño de los directivos

VALORACIÓN DE LAS RESPUESTAS	%
1	0
2	25
3	50
4	75
5	100

ANEXO III

HORARIO VESPERTINO

HORA	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES
13h45 14h15	ALMUERZO	ALMUERZO	ALMUERZO	ALMUERZO	ALMUERZO
14H15 15H00	RECUPERACIÓN PEDAGÓGICA	CÍRCULOS DE ESTUDIO: último martes de cada 2 meses COMISIÓN O PROYECTO	PLANIFICACIÓN JUNTAS U otra reunión que se presente	RECUPERACIÓN PEDAGÓGICA	RECUPERACIÓN PEDAGÓGICA

ANEXO IV

ÁMBITOS PARA ESTABLECER ACUERDOS EN EL COMITÉ DE REDACCIÓN DEL MANUAL DE CONVIVENCIA

a.	SOBRE RESPONSABILIDADES DE LOS ESTUDIANTES
1.	Cumplimiento de disposiciones legales y normas de la institución
2.	Puntualidad en el cumplimiento de responsabilidades institucionales
3.	Comportamiento y actitud en la institución y actos institucionales fuera de ella
4.	Excelencia y honestidad académica
5.	Cuidado de las instalaciones, mobiliario y recursos de la institución
6.	Práctica de valores de respeto, consideración y solidaridad con sus compañeros/as y personal de la institución?
b.	SOBRE DERECHOS DE LOS ESTUDIANTES
7.	Participación en la formación que ofrece el plantel recibiendo calidez y respeto de los adultos
8.	Calidad de la formación integral y científica que reciben
9.	Respeto a sus pertenencias, sentimientos e individualidad
10.	Entorno institucional seguro y agradable para su aprendizaje
11.	Atención de las inquietudes y opiniones con respeto, equidad y confidencialidad
12.	Atención eficiente y oportuna en las necesidades de salud por el personal del departamento médico-dental
13.	Atención eficiente y oportuna por el personal de inspección de cursos
14.	Atención oportuna en sus necesidades de ayuda psico-social por el personal de psicología y trabajo social
15.	Atención eficiente en sus necesidades de movilidad interna y transporte escolar
16.	Atención eficientemente en sus necesidades de información por el personal de secretaría y otros servicios administrativos
17.	Atención eficiente en sus necesidades de gestión por las autoridades del plantel

c.	SOBRE RESPONSABILIDADES PADRES/MADRES DE FAMILIA
18.	Promoción de una actitud positiva para el desempeño escolar de sus representados en la institución
19.	Interés por el progreso académico de sus representados
20.	Interés por el progreso y bienestar de la institución
21.	Aseguramiento de la asistencia puntual y correcta presentación personal y académica de sus representados
22.	Comunicación oportuna sobre situaciones de salud, académicas y comportamentales de sus representados, al personal de la institución
23.	Participación comprometida y asistencia a las reuniones y eventos de la institución
d.	SOBRE DERECHOS DE PADRES/MADRES DE FAMILIA
24.	Diálogo franco por sus representados con: autoridades, docentes, inspectores y empleados de la institución
25.	Información periódica del desempeño de sus representados, de parte del personal de la institución? (reportes, justificaciones, certificados)
26.	Participación abierta y libre en los comités de PP. FF. de la institución
27.	Participación en los procesos de rendición social de cuentas de las autoridades y organismos de la institución
28.	Atención oportuna en las necesidades de salud de sus hij@s por el personal del departamento médico-dental
29.	Atención oportuna en sus necesidades de ayuda comportamental de sus hij@s por el personal de inspección
30.	Atención oportuna en sus necesidades de ayuda psico-social por el personal de psicología y trabajo social
31.	Atención eficiente en sus necesidades por el personal de secretaría y otros servicios administrativos
32.	Atención eficiente en sus necesidades de gestión por las autoridades del plantel

e.	SOBRE RESPONSABILIDADES DEL PERSONAL DOCENTE, EMPLEADOS Y TRABAJADORES
33.	Elaboración correcta de su planificación académica y presentación oportuna a coordinación pedagógica, autoridades y estudiantado de la institución
34.	Preparación de las clases y procesos didácticos en el aula
35.	Elaboración y utilización de auxiliares didácticos para desarrollar procesos pedagógicos
36.	Responsabilidad de promover una educación de calidad y calidez, promoviendo pensamiento crítico, disciplina y seguridad en el estudiantado a su cargo
37.	Dosificación del envío de tareas, deberes, consultas... al estudiantado
38.	Procesos de evaluación de aprendizajes justos, considerando: diversidad cultural, equidad, diferencias individuales, necesidades educativas especiales y comunicación oportuna de resultados
39.	Recuperación pedagógica al estudiantado para superar rezagos y dificultades de aprendizaje
40.	Participación en actividades de desarrollo comunitario promoviendo pluralidad e interculturalidad, con liderazgo social
41.	Respeto al derecho del estudiantado y padres de familia a expresar sus opiniones fundamentadas
42.	Promoción de convivencia armónica y resolución pacífica de conflictos entre miembros de la comunidad educativa
43.	Apertura a procesos de evaluación y autoevaluación de desempeño institucionales y/o externos
f.	SOBRE DERECHOS DE DOCENTES, EMPLEADOS Y TRABAJADORES
44.	Participación del proceso de enseñanza-aprendizaje en un ambiente de armonía, productividad y creatividad
45.	Disfrute de respeto y consideración por parte de estudiantes y padres/madres de familia
46.	Atención afectiva y cumplimiento normas por parte de las autoridades del plantel
47.	Expresión libre en sus criterios y opiniones motivadamente <i>siempre 35% casi siempre 36% nunca 7%</i>
48.	Tratamiento con respeto y equidad acordes a su importante función social por la comunidad educativa
49.	Participación libre de las asociaciones y organizaciones académicas y gremiales de la institución
50.	Disfrute de sus descansos y pausas activas correspondientes según disposiciones legales

H. OTROS ASPECTOS PARA ACUERDOS:

ANEXO V
OFICIO DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN



**Secretaría de
Educación**

Oficio 170 UEE - RE – 2012

Quito DM, enero 23 de 2012

Doctora

Carmen Sánchez

Coordinadora Académica de la Maestría en Pedagogía

Universidad Técnica Particular de Loja

Presente

De mi consideración:

Con un cordial saludo y en atención a su oficio de fecha 12 de enero de 2012, en el cual solicita se le permita a la Lic. Patricia Elizabeth Jácome Machado, para que realice en la institución la investigación sobre la **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Municipal “Eugenio Espejo” de la ciudad de Quito, en 8vo., 9no. y 10mo años de Educación Básica y 1ro., 2do. y 3ro. de Bachillerato, durante el año 2011-2012”**. Al respecto autorizo lo solicitado.

Atentamente,

Dra. Mónica Yáñez, MSc.

Rectora



Elaborado por:	Eliana Campuzano
----------------	------------------



UNIDAD EDUCATIVA MUNICIPAL EXPERIMENTAL “EUGENIO ESPEJO”
Liderazgo y calidad en servicios educativos.

ANEXO VI

Unidad Educativa Municipal "Eugenio Espejo"



Estudiantes evalúan a docentes



Observación de la clase

