



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 el Colegio “Fiscomisional San Felipe”, de la parroquia Changaimina, cantón Gonzanamá, de la provincia de Loja, durante el año 2011 – 2012”

Tesis de Grado

Autora:

Sarango Condolo, María Rocío

Directora:

Vivanco Vivanco, María Elena, Mgs.

Centro Universitario: Cariamanga

Año 2012

Certificación

Mgs.

María Elena Vivanco

DIRECTORA DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo denominado: “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Colegio “Fiscomisional San Felipe”, de la parroquia Changaimina, cantón Gonzanamá, provincia de Loja, durante el año 2011 – 2012” realizado por la profesional en formación Sarango Condolo María Rocío, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

.....
Mgs. María Elena Vivanco

DIRECTORA DE TESIS

Cesión de derechos

“Yo Sarango Condolo María Rocío, declaro ser autor (a) de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales reclamos o acciones legales.

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

Loja, ...agosto del 2012

.....
AUTORA DE LA TESIS
Sarango Condolo María Rocío
C.I.: 1104145139

Autoría

Yo, Sarango Condolo María Rocío autora del presente trabajo de investigación, soy responsable de las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en la misma.

.....
AUTORA DE TESIS
C.I.: 1104145139

Dedicatoria

El presente proyecto lo dedico con mucho cariño a Dios, quien me dio la sabiduría, la fe, la fortaleza, la salud y la esperanza para llegar a la culminación de esta meta tan importante en mi vida, además de ser mi inspiración en los momentos de angustia, dedicación, alegrías y tristezas que caracterizaron el transitar de este camino que hoy veo realizado.

A mi amado esposo por ser mi compañero y mi apoyo incondicional en todo momento; a mis padres José Florencio (+) que estoy segura desde el cielo me acompaña en mi diario caminar, y a Angelita de Jesús quien ha estado conmigo en todo momento, apoyándome a lo largo de mi vida, y que gracias a ellos hoy estoy culminando una etapa importante en el ámbito profesional.

Finalmente quiero dedicar este esfuerzo a mis queridas compañeras, que nos hemos apoyado mutuamente durante nuestra formación profesional.

Agradecimiento

A la Universidad Técnica Particular de Loja, a través de la Escuela de Ciencias de la Educación, que me dieron la oportunidad de formarme como profesional y así poder servir a la sociedad. En particular a mi Directora de Tesis la Mgs. María Elena Vivanco por el tiempo dedicado para que la presente investigación se haya culminado satisfactoriamente.

A la Unidad Educativa “San Vicente de Paúl” Colegio San Felipe de la parroquia Changaimina, cantón Gonzanamá, provincia de Loja, por haberme brindado la facilidad de realizar el proyecto de tesis dentro de esta prestigiosa institución, por el apoyo logístico y técnico prestado para la ejecución del mismo; de manera especial al Lcdo. P. Ángel Arrobo Rector de la institución y a toda la comunidad educativa por apoyarme durante la realización del estudio.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	I
CERTIFICACIÓN	II
ACTA DE CESIÓN	III
AUTORÍA	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. MARCO TEORICO	8
3.1. Calidad de las instituciones educativas	8
3.2. Evaluación de calidad de las instituciones educativas	12
3.3. Evaluación del desempeño profesional de los docentes	15
3.4. Evaluación del desempeño profesional de los directivos	20
4. METODOLOGÍA	25
5. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	31
5.1. Resultados	31
5.2. Discusión	107
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	113
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO	115
• Título de la propuesta	115
• Justificación	115
• Objetivos de la propuesta	116
• Marco teórico	117
• Contenidos de los talleres	121
• Taller # 1 Ambiente potenciador	122
• Taller # 2 El aprendizaje cooperativo	124
• Taller # 3 Formas de motivar y sugerir temas de trabajo escolar	126
• Matriz de consistencia	143
• Localización y cobertura espacial	149
• Población objetivo	150
• Sostenibilidad de la propuesta	150
• Presupuesto	151
• Cronograma de la propuesta	152
8. BIBLIOGRAFÍA	153
9. ANEXOS	155

1. RESUMEN

La investigación hace referencia a: **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Colegio Fiscomisional “San Felipe” de la parroquia Changaimina, cantón Gonzanamá, provincia de Loja durante el año lectivo 2011 - 2012”**.

La población fue de 192 participantes: Rector, Vicerrector, Consejo Directivo, docentes, estudiantes, padres de familia y supervisor escolar.

Los métodos utilizados fueron: el método científico, inductivo, deductivo, descriptivo, y analítico sintético, además se aplicaron técnicas e instrumentos de investigación: observación y cuestionarios.

De acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que la calidad educativa de la institución se encuentra en un buen nivel. Pero cabe resaltar que si existen falencias en los docentes al existir escasa preparación las clases en función de las necesidades de los estudiantes.

Para fortalecer la calidad de la educación me permitido realizar la propuesta: “Talleres sobre mejoramiento didáctico y metodológico, para potenciar la preparación de las clases en función de las necesidades de los estudiantes, que ayudará a dar solución a la problemática, y a la vez invito a los lectores a revisar el presente trabajo investigativo.

2. INTRODUCCIÓN

Nuestro país en los últimos dos años se ha visto inmerso en varios cambios, centrados principalmente en la Educación, los cuales responden a varias políticas planteadas en el Plan Decenal, que lleva acabo el Ministerio de Educación, pero ¿cómo ha incidido este cambio en la calidad de las instituciones educativas?, para dar respuesta a ésta y muchas interrogantes, se realiza la investigación propuesta por la UTPL, cuyo tema es: **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación Básica y Bachillerato del País durante el año 2011-2012”**, la misma que se realizó en el Colegio Fiscomisional “San Felipe”. Siendo importante conocer cuál es el desempeño profesional que llevan los docentes y directivos en las aulas e instituciones ecuatorianas.

La evaluación educativa es una actividad práctica que mira a la formación integral de las personas que participan en los procesos educativos, porque el docente y directivo no solo debe desarrollar actitudes positivas y habilidades eficientes en los estudiantes para que mejoren su desempeño académico, sino que el objetivo es enseñarlos aprender, innovar y adaptarse a un ritmo de vida de incertidumbre por que estamos en constantes cambios. Desde esta perspectiva surge la formación integral del individuo que involucra el desarrollo de competencias y de multihabilidades.

Pese a los esfuerzos desplegados por el Ministerio de Educación y de las propias instituciones de educación básica y bachillerato, aun no se llega a la tan anhelada calidad educativa, puesto que no se ha diseñado un modelo de gestión de la calidad orientada hacia la evaluación permanente con el propósito de mejorar en forma continua, no se trabaja en los distintos órdenes del quehacer institucional con estándares de desempeño que no son otra cosa que descripciones de lo que debe hacer un profesor o directivo competente, en este caso, respecto de la prácticas pedagógicas, gestión y liderazgo, positivamente

correlacionadas con el buen desempeño de docentes y directivos, la buena gestión de la institución educativa y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

A la evaluación se la concibe como una actividad indispensable y previa a toda acción conducente a elevar el nivel de la calidad de la educación (Eduardo L. 2004). Tomando en cuenta lo que menciona el autor la evaluación está ligada a la calidad educativa, ya que con la evaluación podríamos determinar el nivel de aprendizaje que posee y va adquiriendo el alumno, y con base a los resultados se tomaran medidas necesarias para así obtener una calidad educativa.

García L. (1996), resalta que la evaluación del desempeño de los docentes y directivos permite mejorar la calidad de la educación, propicia una reflexión permanente, tanto en el individuo o colectivamente, mejora la posibilidad de crecimiento personal del talento humano encargado de dirigir las instituciones educativas y de liderar los procesos de enseñanza-aprendizaje en las aulas.

Según investigaciones realizadas, se puede manifestar que la tarea de la educación consiste en preparar jóvenes para que estos se enfrenten a los nuevos desafíos que el siglo XXI les depara, en temas diversos que impactan no solo a nivel individual sino además a nivel familiar y por ende a nivel comunitario. Conforme crecen las sociedades, la educación va sufriendo transiciones, donde no necesariamente existe una relación directamente proporcional entre la cantidad de cambios que se producen y la calidad de dichos cambios de la educación. No solo en Ecuador, sino en todas partes del mundo, la calidad de la educación constituye (o debería constituir) una preocupación de los ministerios a cargo de velar por el sistema educativo de la nación.

Uno de los principales desafíos del Ministerio de Educación es asegurar una educación de calidad para todos los niños y jóvenes ecuatorianos, desafíos que no pueden ser enfrentados sin políticas bien estructuradas y claras. A través de varias reformas se consiguió que la educación dejara de ser política de gobierno y pasara a ser política de Estado. De esta manera los cambios que se realizaran

permanecerían vigentes a pesar del cambio de gobierno y la inestabilidad política.

En este punto surge la interrogante de hacia dónde se dirige la educación. No por ser Ecuador un país en vías de desarrollo, sus objetivos difieren mucho de los objetivos que desean alcanzarse en otras partes del mundo en el ámbito educativo.

Lo que se pretende alcanzar con una educación de calidad es conocimientos, es decir que los estudiantes adquieran todos los resultados cognitivos fundamentales; valores como la solidaridad, igualdad entre los sexos, tolerancia, entendimiento mutuo, respeto de los derechos humanos, no violencia, respeto de la vida y la dignidad humana. Aptitudes o competencias, de manera que cada estudiante tenga la facultad de resolver problemas, experimentar, trabajar en equipo, convivir e interactuar con personas diferentes y aprender a aprender comportamientos para que el estudiante tenga la voluntad de llevar a la práctica lo que se ha aprendido; puesto que dentro de cualquier institución pública o privada, es importante y necesario evaluar el trabajo de las personas que laboran dentro de la misma.

La Universidad Técnica Particular de Loja, institución que siempre está buscando mejorar en el campo educativo, busca conocer cómo se está llevando a cabo el desempeño profesional docente y directivo en los distintos establecimientos educativos ecuatorianos, los mismos que nos conllevan a hacer propuestas de mejoramiento en este aspecto. El presente trabajo de investigación servirá como base para conocer la calidad de la educación ecuatoriana, de igual manera será una pauta para que los docentes y directivos analicen y busquen mejoras en la práctica directiva y profesional, que vean y sientan la necesidad de implantar cambios positivos para llegar al estudiante y mas miembros de la comunidad educativa, para valorar sus destrezas, capacidades y potenciar todo lo que el estudiante lleva consigo. Al tener la oportunidad de ejecutar este trabajo de investigación he visto de cerca la

situación del directivo y docente, la capacidad, interés y ganas de superación por llegar a los estudiantes, de mantener una relación agradable con toda la comunidad educativa, de crear un ambiente de paz y tranquilidad, en donde cada discente aflore sus ideas, pensamientos, sentimientos con plena naturalidad y tranquilidad.

La presente investigación es de suma importancia tanto para la UTPL, para la institución investigada y para nosotros como investigadores, porque nos permite determinar el grado de eficacia de los sistemas educativos y tratar de mejorar la calidad de la educación, obedece también a la importancia otorgada en la sociedad actual al uso de la evaluación para demostrar en qué medida han sido logrados los objetivos educativos; siendo fundamental que los estudiantes aprendan lo que está establecido en los diferentes niveles.

Por ello, es necesaria una mirada amplia e integradora a la calidad, así como la identificación y desarrollo de estrategias variadas de evaluación, en especial aquellas destinadas a captar indicios sobre el funcionamiento del sistema educativo, las instituciones educativas, el desempeño de los docentes y directivos, entre otras, y no sólo sobre el aprendizaje de los estudiantes.

La calidad y equidad son indisociables, convirtiéndose la equidad en una dimensión esencial para evaluar la calidad de la educación. Por lo tanto; la evaluación deberá servir entonces, para reorientar y planificar la práctica educativa, conocer lo que ocurre en el aula a partir de los procesos pedagógicos empleados y su incidencia en el aprendizaje del alumno, reorientando cuantas veces fuere necesario los procesos durante su desarrollo, es una de las funciones más importantes de la evaluación.

Los recursos y medios fueron imprescindibles en el desarrollo de la presente investigación, y por qué no decir el amor y dedicación para que la investigación se desarrolle de la mejor manera y así poder obtener los resultados para su respectivo análisis, discusión y formulación de alternativas de solución.

En la realización de la presente investigación se pudo dar cumplimiento a los objetivos específicos planteados dentro del proceso de investigación, los mismos que orientaron para la ejecución del trabajo de campo; dentro de ellos tenemos:

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

Dicho objetivo se cumplió a cabalidad por cuanto es un requisito básico para el análisis, interpretación y discusión de los resultados de las encuestas.

- Evaluar el desempeño profesional docente del Colegio Fiscomisional “San Felipe”.

Este objetivo se pudo cumplir gracias al permiso concedido por parte de la autoridad del establecimiento investigado, para aplicar los instrumentos necesarios.

- Evaluar el desempeño profesional directivo del Colegio Fiscomisional “San Felipe”.

El cumplimiento del presente objetivo se logró gracias a la colaboración de los directivos de la institución investigada.

- Estructurar el informe de investigación.

Este objetivo se pudo cumplir gracias a la investigación realizada, y de acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a directivos, docentes, alumnos, padres de familia y supervisor escolar.

- Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo para el Colegio Fiscomisional “San Felipe”

La propuesta que he diseñado hace referencia a “Talleres sobre mejoramiento didáctico y metodológico, para potenciar la preparación de las clases en función de las necesidades de los estudiantes del Colegio Fiscomisional “San Felipe”.

El presente proceso investigativo ha permitido determinar que la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Colegio Fiscomisional “San Felipe” tiene la característica de eficiente, cumpliendo con los estándares de calidad.

Se comprueba que los docentes y directivos mantienen un nivel de desempeño profesional adecuado, basado en sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad y clima de trabajo.

Los docentes y directivos si mantienen una excelente calidad educativa, ya que es la adecuada y guarda relación con la misión, visión y objetivos institucionales y sobre todo con los requerimientos de la localidad.

3. MARCO TEORICO

3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Toranzos (2000) sostiene que el liderazgo, trabajo en equipo y clima institucional, son las dimensiones básicas de intervención, condicionantes de la Calidad de las Instituciones Educativas como variables de los procesos de enseñanza - aprendizaje educativos y como variables explicativas más inmediatas de la satisfacción de los alumnos con la enseñanza-servicios ofrecidos por las instituciones educativas.

De acuerdo a lo mencionado por el autor, se puede notar claramente que siempre cuando hay un ambiente de paz, tranquilidad, comprensión, cooperación, y buenas relaciones interpersonales en una institución las actividades o el trabajo se vuelve ameno y participativo en toda la comunidad educativa.

Toranzos (2000), sostiene que en el ámbito educativo la calidad puede considerarse en varias dimensiones. Esta dimensión del concepto pone en primer plano los resultados de aprendizajes efectivamente alcanzados por la acción educativa. Una segunda dimensión del concepto de calidad está referido a qué es lo que se aprende en el sistema y a su relevancia en términos individuales y sociales. En este sentido una educación de calidad sería aquella cuyos contenidos responden adecuadamente a lo que el individuo necesita para desarrollarse como persona y para desempeñarse adecuadamente en los diversos ámbitos de la sociedad. Finalmente, una tercera dimensión es la que refiere a la calidad de los procesos y medios que el sistema brinda a los alumnos para el desarrollo de su experiencia educativa.

Según el autor, manifestar que la calidad de la educación se debe a tres dimensiones básicas: aprendizajes alcanzados, qué es lo que aprenden, procesos y medios para que los alumnos mejoren su práctica formativa.

Según Toranzos (2000) las tres dimensiones del concepto son esenciales a la hora de referirnos a la calidad de la educación. Por otra parte, Navarro (1997) la educación de calidad es la que logra resultados que permitan el progreso y la modernización; elevar la calidad es entonces encontrar los medios necesarios para el logro de los fines.

Desde esta perspectiva según los autores antes mencionados, una educación de calidad sería aquella que ofrece un adecuado contexto para el aprendizaje, un cuerpo docente adecuadamente preparado para la tarea de enseñar, buenos materiales de estudio y de trabajo, estrategias didácticas adecuadas.

Arrien (1998), sostiene que midiendo los resultados se adecuan los medios pertinentes, la calidad parece estar muy asociada a los procesos y resultados del desarrollo educativo del educando, desarrollo que se manifiesta en los aprendizajes relevantes del educando como sujeto, haciendo que este crezca y se desarrolle personal y socialmente mediante actitudes, destrezas, valores y conocimientos que lo convierten en un ciudadano útil y solidario, puesto que la calidad de las instituciones educativas es el resultado de un conjunto de procesos que conducen a su obtención, de manera que para mejorar la calidad se debe analizar los procesos intermedios o coadyuvantes, en diversos grados de los aprendizajes y no sólo su resultado final.

El autor sostiene que la calidad está ligada a los procesos y resultados del progreso educativo, desarrollando las destrezas del ser y el hacer en cada uno de los educandos para que sean buenos ciudadanos.

Garvin (1984), sostiene que existen distintos elementos, factores, variables y dimensiones que pueden utilizarse en la identificación de la calidad educativa, no pueden omitirse entre ellos a: el clima escolar; la respuesta de la escuela a las demandas comunitarias y sociales; el estímulo a la actividad del alumno; la participación democrática de todos los actores, la cualificación y formación docente; los recursos educativos; la función directiva; la innovación educativa; el grado de compromiso de los distintos actores con la cultura institucional; la colaboración y coparticipación en la planificación y toma de decisiones, y obviamente el trabajo en equipo son algunos de los elementos que nos permitirán identificar lo que usualmente se denomina calidad educativa.

Con lo que expone el autor, se puede manifestar que existen un sinnúmero de principios como: clima escolar, estímulos, democracia, cualidades, recursos educativos, funciones directivas, innovación educativa y coparticipación que hacen que la educación sea de calidad, los mismos que deben prevalecer como pilares fundamentales en toda institución educativa.

Según Palacios (1996), la calidad educativa significa estar atentos a los problemas de la demanda; es indispensable para una Institución que busque elevar la calidad de los servicios que presta a una comunidad, el conocer plenamente lo que la sociedad está requiriendo, siendo la única manera de que sus servicios sean completamente aceptadas en su propia comunidad.

Lo manifestado por el autor, significa conocer y comprender las necesidades y exigencias de la sociedad en la cual la institución se encuentra inmersa, por lo que las instituciones de educación no solo deben de ser eficaces sino que deben buscar y alcanzar la eficiencia.

Luján (1996), manifiesta que por adversidad en la mayor parte de las ocasiones los directamente involucrados con la labor educativa, han perdido el interés de desarrollar técnicas y métodos que les permitan realizar su tarea de una manera más eficaz y sobre todo más eficiente. La calidad en la educación es un tema escurridizo, difícil de definir y que ha tenido múltiples interpretaciones a lo largo de los años. Las naciones más avanzadas comienzan a incluir, en forma creciente y acelerada, los conceptos de Aprendizaje Organizacional y Administración del Conocimiento en su evaluación de la calidad de la educación que imparten a las futuras generaciones en aras a prepararlos para una nueva sociedad cuya economía comienza a basarse en el conocimiento como generador de recursos económicos.

De lo expuesto se puede comprender que el termino calidad ha tenido muchas definiciones, pero actualmente ya se está dando un uso más adecuado y a la vez haciendo uso de los institutos de evaluación, con la finalidad de preparar para enfrentar los retos que en un futuro se presenten.

Navarro (1977), sostiene que una educación de calidad se podrá lograr cuando todos y cada uno de los involucrados realicen la función que les corresponda en el contexto del proceso enseñanza-aprendizaje de los jóvenes escolares. No podemos contar con una escuela de calidad en la cual directivos, docentes, alumnos, padres de familia no se apoyen mutuamente para el buen desempeño, por infortunio en algunos planteles escolares se detecta problemas personales, los cuales deben ser separados de los institucionales, provocando con ello fallas en la labor y hacia los alumnos, que son los más afectados con esta situación; esta situación provoca que los jóvenes observen el comportamiento del personal docente y sigan el ejemplo, provocando una problemática mayor a la institución.

Puesto que la calidad de la educación es una aspiración constante de todos, se debe trabajar y compartir con todos los miembros de la comunidad educativa, porque ello implica respecto, honestidad, solidaridad, para sí mismo como para los demás si se quiere para formar un ideal de persona y de sociedad.

3.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Villar (1994), se refiere a la evaluación de la calidad de las instituciones educativas como un proceso complejo, que requiere vertebración y reflexión coordinada para que pueda atender a la variedad de situaciones que confluyen en el proceso educativo y aporte soluciones a las necesidades que de él se derivan. Sin duda, el elemento del proceso educativo que más atención ha recibido en la educación es el de la evaluación de la enseñanza, puesto que la evaluación se ha considerado el principal instrumento para la mejora de la calidad de ésta.

De acuerdo a lo manifestado por el autor se puede entender que la evaluación no es un proceso fácil, demanda de una coordinación eficiente que provoque la comprensión del proceso educativo, aporte datos que conduzcan a tomar decisiones participativas que atienden a los problemas educativos.

Valenzuela (2004), la evaluación de las instituciones educativas, es un tipo de evaluación en el que se determina tanto la efectividad como la eficiencia de las mismas, que son el centro del trabajo y prestadoras de servicios a la sociedad humana.

Por otra parte Vasco (1999), afirma que la calidad de la educación es la que hace humana y placentera la vida de la escuela, pues nos recuerda que la escuela no sólo educa para la vida, sino que, es la vida de los

alumnos y profesores, pues toda evaluación educativa está orientada a medir la calidad o a mejorar la calidad educativa.

Por lo que expone el autor, el sentido de la evaluación de la calidad educativa, es de suma importancia por cuanto permite detectar los errores o falencias con la finalidad de mejorar eficiente y eficazmente.

Hidalgo (2001), destaca la relación que se establece entre maestro y alumno y define la calidad de la educación en términos de la calidad humana de dicha relación social. Sin embargo, quien mejor evalúa la calidad de la educación, sin necesidad de discutir sobre su definición, es la sociedad misma. El cumplimiento de la responsabilidad social, a través de una evaluación de la calidad de sus atributos y componentes, se refleja necesariamente en las mejoras obtenidas y reconocidas en y para la sociedad.

El autor resalta que la calidad educativa la evalúa directamente la sociedad a quien se debe, vinculando las necesidades y expectativas, traducidas en demandas, de los ciudadanos.

Asimismo, Palafox (2005) considera que el concepto de calidad educativa tiene un origen multifactorial, a partir de cinco dimensiones: filosófica, pedagógica, cultural, social y económica; y de cinco criterios de evaluación en correspondencia con las dimensiones: relevancia, eficacia, pertinencia, equidad y eficiencia. Sin embargo, al proponer su modelo de evaluación educativa, Palafox, sigue la teoría sistémica, en donde la evaluación de la educación debe ser considerada como un elemento que sirve de palanca del cambio del país.

Para Castejón (1991) la evaluación consiste en determinar en qué medida se han logrado los objetivos propuestos y se han utilizado los medios más adecuados para ello. Por su parte, la evaluación así aparece solo como

una probabilidad de determinar en qué medida las acciones realizadas se ajustan o no a ese patrón normativo y no tanto como una posibilidad de definir nuevas normas o bien recrear las existentes.

Según el autor existen diferentes formas de entender la evaluación, por lo que se relaciona con distintas corrientes educativas; y su diversidad ocupa un lugar importante en el debate educativo.

Toranzos (2000) sostiene que la mayoría de las definiciones sobre evaluación se enmarcan en un plano que se puede denominar normativo, es decir, en el deber ser que define un modelo ideal y se constituye en el referente evaluativo. Uno de los grandes desafíos de la educación es el mejorar la calidad de los sistemas educativos, aunque términos como excelencia o logro ya eran parte del léxico de educadores y políticos desde hace muchos años.

Como manifiesta el autor el tema de la calidad de la educación comenzó a ser un área prioritaria en la actualidad ya que el reto es brindar una educación que este acorde a las necesidades e intereses que la sociedad requiere.

Sin embargo, Garduño (2010) sostiene que la calidad requiere un juicio valorativo que viene dado por la evaluación. La evaluación es lo que nos permite calificar lo adecuado, lo bueno, lo malo, etc., de los atributos de la educación. Es la que permite determinar la calidad educativa. Con tales fundamentos, el trabajo presenta un modelo de evaluación de la calidad de la educación. En él se señala la importancia de avanzar sobre la mera evaluación de la dimensión descriptiva sobre los insumos, procesos y productos educativos, y se establece la necesidad de la evaluación sobre dimensiones relacionales que permitan un mejor acercamiento al tema de la calidad.

Loria (2002), sostiene que cuando nos referimos a la evaluación de la calidad de la educación la podemos expresar como un juicio de valor sobre un atributo o un conjunto de atributos acerca de los insumos, procesos, resultados o productos educativos, o de las relaciones entre ellos. Entendida de este modo, la calidad requiere un juicio valorativo que viene dado por la evaluación.

De esta manera, la palabra calidad adquiere un sentido descriptivo. Por lo tanto, es importante hacer la distinción entre calidad y evaluación, pues mientras la calidad de la educación implica un proceso de mejora continuo sobre sus elementos, también requiere necesariamente de la evaluación.

Mayor (1998), sostiene que la calidad de la educación plantea el propósito hacia el mejoramiento, y la evaluación pone la herramienta metodológica, el juicio crítico y las propuestas para el mejoramiento. Uno de los primeros asuntos a resolver cuando uno propone evaluar la calidad es el de la identificación clara de la instancia o entidad que se abordará. No se puede hablar solamente de evaluación de la calidad de la educación. Debemos precisar si se trata de un programa educativo, de la actividad del profesor en el aula, de una institución o de un sistema, ya que para cada uno existen diferentes características o propiedades, indicadores y referentes de comparación particulares.

Como expresa al autor, calidad y evaluación son dos expresiones inseparables que mientras una expresa mejoramiento la otra a su vez expresa las herramientas para el cambio.

3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

Hernández Rojas (2011), afirma que la evaluación del desempeño docente es el proceso sistemático de obtención de información confiable, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los

estudiantes, el despliegue de sus capacidades en la docencia, investigación, vinculación con la colectividad, cooperación y compromiso institucional. Si el alumno ocupa un lugar primordial dentro de una institución educativa, el profesor es quien, sin duda, sigue al alumno como elemento clave para el funcionamiento de ésta. De acuerdo con este razonamiento, la evaluación del desempeño de los profesores debe ser otro factor clave por considerar dentro de las tareas del evaluador institucional.

De acuerdo a lo manifestado por el autor, da a entender que la evaluación del desempeño de los docentes debe ser un proceso consecuente para que pueda ser confiable, y poder comprobar los resultados educativos, sin escatimar lo primordial que se convierten los educandos para que un docente pueda desempeñar su labor diaria.

Para Palafox (2005), el desempeño profesional es de calidad cuando éste se dirige a satisfacer las aspiraciones del conjunto de los sectores integrantes de la sociedad a la que está orientada; 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 derivados de la misma se distribuyan en forma equitativa entre los diversos sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida.

Lo manifestado por el autor, es de suma importancia por cuanto sostiene que una educación es de calidad cuando llega a satisfacer las necesidades de la sociedad, es decir la sociedad misma es quien evalúa el progreso o fracaso de la educación.

Al respecto, Progre (2006) sostiene que la práctica docente es una práctica social compleja. Si bien es definida a partir del microespacio en el que se

articulan docente - alumno - conocimiento, desencadenando modos de relación según los cuales la posición de cada uno de estos elementos determina el valor y el lugar de cada uno de los otros, el microespacio de la práctica docente se inscribe en otros espacios más amplios que condicionan y normativizan sus operaciones: la institución escolar, el sistema educativo y la sociedad.

De acuerdo a lo expresado por el autor, se puede entender que el problema de la práctica docente y de la profesión docente no puede resolverse solamente desde una perspectiva pedagógica, sino que implica otros aspectos que de forma articulada actúan.

Guyot (1999), sostiene que la dimensión del enseñante es una primera dimensión de la práctica, esta dimensión hace referencia a la tarea sustantiva de la docencia, a la tarea específica a partir de la cual se delinea la identidad de un docente, en lo cual entran en juego, básicamente, dos tipos de conocimientos: el conocimiento académico o erudito acerca de la/s disciplina/s a enseñar y el conocimiento didáctico y metodológico para tomar decisiones acerca de cómo enseñar. Requiere que el docente conozca las estructuras conceptuales del campo organizado del saber o disciplina que enseña y las formas de producción y construcción de los conceptos sustantivos de esa disciplina, exige también conocimiento acerca del sujeto del aprendizaje, es decir, de los procesos cognitivos, afectivos y sociales que hacen posible aprender.

De acuerdo con lo manifestado se puede entender que un maestro debe poseer una serie de conocimientos para pueda desempeñar su labor, puesto que los conocimientos que poseen, el dominio de la disciplina y sus métodos de elaboración conceptual permiten tomar decisiones fundamentadas acerca de qué y cómo enseñar.

Lombardi (1999), expresa que la docencia como práctica socializadora constituye una dimensión que se orienta hacia la socialización secundaria de niños y jóvenes y adultos, a quienes acompaña en el proceso de aprendizaje, siendo una acción de socialización a través del conocimiento. Este aspecto del desempeño, que es parte del contrato social entre la escuela y la comunidad, entre el docente y la familia, recibe mensajes sociales de aprobación o desaprobación, pero está escasamente controlada desde el punto de vista normativo.

Según lo ostentado por el autor, el trabajo de la docencia requiere que el docente posea conocimientos acerca de la comunidad, el contexto y el alumno en sus distintos momentos, experiencia en inserción institucional y comunitaria que opera en la profesión como un todo.

Benavente (2006), se entiende por desempeño del profesor lo que el profesor hace en el trabajo, es sinónimo de comportamiento del profesor al preparar su clase, al hacer una presentación frente a sus alumnos, al diseñar materiales de aprendizaje o al evaluar los exámenes de sus alumnos. El desempeño del profesor no debe confundirse con otros aspectos igualmente importantes, pero conceptualmente diferentes.

El autor da a entender que la competencia del profesor es el conjunto de conocimientos, habilidades y otros valores específicos que un profesor posee para desempeñar correctamente su trabajo, porque entre más competencias un profesor tenga, se dice de él que es más competente y que, potencialmente, puede llegar a ser (o ya es) un buen maestro, pero a la vez no debe de faltarle la efectividad, la cual se refiere a los resultados que el profesor obtiene.

Valenzuela (2004) sostiene en términos generales, se podría decir que la evaluación es un proceso mediante el cual se obtiene información de manera sistemática, con el fin de emitir un juicio de valor acerca de un

aspecto determinado. Siguiendo esta línea, la evaluación del desempeño laboral del docente está definida como la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión.

Por lo expuesto por el autor puedo manifestar que la evaluación busca caracterizar el desempeño de docentes, identificar fortalezas y oportunidades de mejoramiento, y propiciar acciones para el desarrollo personal y profesional, se caracteriza por ser un proceso continuo, sistemático y basado en la evidencia.

Aguerrondo (1993), afirma que la evaluación debe impulsar el mejoramiento continuo, lo cual sólo es posible si hay reflexión permanente de parte de quienes trabajan en las instituciones educativas y seguimiento al desempeño (propio y de otros) de acuerdo con estándares de calidad y compromisos adquiridos, así mismo, como proceso basado en la evidencia, la evaluación debe sustentarse en pruebas y demostraciones objetivas del desempeño laboral y los resultados de los docentes.

Si se desarrolla la evaluación como un proceso continuo, sistemático y basado en la evidencia se obtendrán resultados objetivos, válidos y confiables para fundamentar decisiones oportunas y acciones efectivas, articuladas con la gestión de las instituciones educativas.

Ramón (2009) sostiene, que solamente con una evaluación de calidad se puede contribuir al logro de una mejor educación, puesto que el propósito de la evaluación del desempeño docente es mejorar la calidad y equidad de los sistemas, tales procesos han de mejorar significativamente la práctica pedagógica del conjunto de los docentes. No basta que mejore el desempeño de algunos maestros para mejorar la enseñanza a nivel del sistema.

Murillo (2009) manifiesta que la evaluación del desempeño profesional docente es un proceso formativo que busca fortalecer la profesión docente, favoreciendo el reconocimiento de las fortalezas y la superación de las debilidades de los docentes, con el fin de lograr mejores aprendizajes en sus alumnos y alumnas, siendo así que la excelencia empieza con una adecuada evaluación.

Evaluar el desempeño del docente no significa proyectar en él las limitaciones del sistema educativo, sino generar una nueva cultura de la calidad, a partir de una reflexión compartida entre los diferentes actores que participan en este proceso, la evaluación del desempeño docente no tiene una finalidad en sí misma, sino que es un medio para mejorar la docencia, el cual se legitima en la medida en que contribuye a incrementar la autoestima, motivación y el prestigio del educador.

3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

Melo Crespo (2008), sostiene que un elemento fundamental en una institución educativa es el personal directivo. En la evaluación que se haga del personal directivo, se puede encontrar información valiosa sobre el rumbo de la institución y la manera en que está siendo dirigida. El director general actúa como líder y como máxima autoridad de la institución, por lo que es razonable que constituya una parte importante de un proyecto de evaluación institucional; por supuesto que esto mismo es aplicable para el caso de otros directores de segundo rango dentro de la institución.

De acuerdo con el autor, se puede manifestar que la evaluación del desempeño de los directores requerirá de todo un tratado sobre lo que implican los estilos de dirección, destacando que la eficiencia y la efectividad no debe faltar dentro de una organización y, a partir de un perfil ideal de director, finalmente podría ser posible diseñar un instrumento de evaluación que juzgue su desempeño.

Gárciga Marrero (1986), sostiene que la evaluación directiva sensibilizará la construcción de una cultura evaluativa que involucrará más participación, más compromisos, más organización colectiva y más trabajo en equipo. Este nuevo escenario termina con el supuesto el que nada hace nada teme, por lo que se espera que las acciones directivas se innoven, que se implementen nuevas formas de trabajo, que se muestren mejores resultados, pero al mismo tiempo se debe poner a disposición los recursos necesarios para que aquello ocurra, situación que no ha ocurrido.

Se define el desempeño según García (2001), como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. El desempeño de los miembros de las organizaciones que integran la sociedad del conocimiento constituye una de las piedras angulares para lograr la efectividad y alcanzar el éxito de estas, razón por la cual hay un constante interés de las instituciones educativas por mejorar los sistemas de gestión en que se sustenta el mismo.

Al respecto la Norma Cubana 3000:2007, define el desempeño laboral, desde dos ángulos: el laboral adecuado y el laboral superior, conceptualizando este último como: el rendimiento laboral y la actuación superior del trabajador, con alto impacto económico social, presente y futuro identificado con las competencias laborales exigidas para su cargo, este desempeño corresponde a las conductas estratégicas, es decir a las competencias para lograr la estrategia de la entidad. En cuanto a la gestión, esta se define por la ISO 9000:2001, como: las actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización.

Osorio y Espinosa, (1995) La gestión del desempeño, en los últimos años ha ido desplazando la concepción tradicional de evaluación del desempeño, pues la renovación terminológica conlleva también un cambio

de enfoque: el énfasis se traslada de la medición del desempeño a la gestión del mismo, que es un concepto más amplio. El desempeño se lo entiende por el "cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio", y la Evaluación de Desempeño es el proceso que da cuenta del nivel de cumplimiento de las obligaciones a que se han comprometido los directivos, de la forma precisa y profunda posible. Pero ¿Cuáles son dichas obligaciones? Unas están definidas en términos formales y administrativos en el Estatuto Docente y otras se relacionan con dimensiones más específicas y profesionalizantes.

Cuevas (2002), sostiene que este proceso se enfoca claramente a potenciar un efectivo liderazgo educativo y pedagógico de los establecimientos más que a los aspectos administrativos. Sin duda, esta opción resulta mucho más compleja de evaluar, pero es más adecuada para generar cambios efectivos de gestión que mejoren la calidad y la equidad educativa. **¿Qué importancia tiene la Evaluación de Desempeño profesional directivo?** La Evaluación de Desempeño es un proceso al servicio del mejoramiento de las funciones de Docentes, Directivas y Técnico-Pedagógicas. Su importancia radica en que permite a los responsables de la gestión de los establecimientos demostrar sus competencias para liderar procesos pedagógicos, elaborar objetivos institucionales y metas desafiantes, que permitan a las instituciones educativas desarrollar una educación de mayor calidad y equidad, buscando generar una oportunidad para la reflexión y desarrollo del liderazgo directivo al interior de las organizaciones educativas.

Newman, King y Young (2000) sostienen, que el factor crítico es la capacidad interna de mejora, es decir, la competencia colectiva de la escuela para dar respuesta a los retos que se le presentan y gestionar los cambios de modo eficaz. La dirección es un factor esencial en el incremento de esta competencia y las áreas de trabajo de cualquier director se multiplican a la hora de incrementar la capacidad de desarrollo de los

centros: establecer una cultura de colaboración con equipos de trabajo competentes, asegurar la coherencia y consistencia entre la variedad de actuaciones y programas requeridos por la administración, atender las vicisitudes emocionales del día a día.

Con lo que exponen los autores sería interesante también rastrear la conexión existente entre las oportunidades de evaluación de su actuación profesional, los programas de formación y desarrollo que se les ofertan y la actuación competente en el ejercicio de su tarea, ya que está suficientemente demostrada la conexión entre liderazgo eficaz y escuelas eficaces.

En este sentido, Peter Senge (1990) señaló que las instituciones educativas deben adaptarse al entorno cambiante que las rodea y esto exige líderes que motiven y dirijan a las mismas y a sus miembros para que estos aprendan a adaptarse a los cambios. Además, el liderazgo de la institución también debe cambiar a medida que ésta se desarrolla y madura. Actualmente, una vez superada la etapa de generalización de la educación, los esfuerzos se dirigen a incrementar su calidad; pero teniendo en cuenta, que se trata de calidad para “todos” y no como privilegio reservado a unos pocos.

De acuerdo con Cantón (2001), la mejora es el primer paso hacia la calidad, para ello hay que partir de un diagnóstico preciso de los aspectos que deben potenciarse y los que necesitan ser mejorados. De este modo, la evaluación se convierte en una actividad indispensable para el funcionamiento de los centros, pues permite identificar los aspectos positivos y negativos de los programas implantados en los centros educativos e identificar los diferentes elementos que contribuyen al logro de los objetivos educativos, orientando la mejora de la práctica.

Amigues, Zerbato, (1999), expresa que uno de los temas que adquiere mayor relevancia dentro del ámbito pedagógico es el de la evaluación, tanto a docentes como a directivos para medir su eficiencia y establecer una valoración; y esto a la vez contribuye a que las instituciones se conozcan mejor a sí mismas, que la sociedad disponga de información más objetiva sobre las condiciones en que se está operando, igualmente orienta a identificar y diseñar estrategias encaminadas a que dichas instituciones cumplan los requerimientos de la sociedad en su conjunto. Esta evaluación directiva ayuda a que los directivos realicen una reflexión profunda respecto al mejoramiento de la gestión escolar y desarrollen iniciativas que dinamicen efectivamente mecanismos de aprendizaje institucional orientados al mejoramiento de los logros educativos.

Hidalgo (2004), manifiesta que la evaluación Directiva sensibilizará la construcción de una cultura evaluativa que involucrará más participación, más compromisos, más organización colectiva y más trabajo en equipo. Teniendo en cuenta que la evaluación tiene como propósito mejorar los resultados de la educación y se requiere para ello una nueva institucionalidad reguladora, fiscalizadora y evaluadora.

4. METODOLOGÍA

➤ **Participantes**

Con el interés de investigar sobre la problemática de la Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones ecuatorianas, se ha realizado el proyecto de investigación con la finalidad de averiguar cuáles son las falencias que tiene la educación ecuatoriana, las mismas que han servido para puntualizar los temas que tienen que ser estudiados para aportar con ideas claras y precisas de mejoramiento en el establecimiento investigado.

La investigación se realizó en el Colegio Fiscomisional “San Felipe”, de la parroquia Changaimina, cantón Gonzanamá, provincia de Loja, de jornada matutina, y para ello se contó con la participación de las siguientes personas:

Rector	01
Vicerrector	01
Miembros del Consejo Directivo	03
Docentes de la institución	17
Coordinadores de área	05
Estudiantes de 8v ^o , 9n ^o y 10m ^o E.G.B.	46
Estudiantes de 1ero, 2do y 3ero de bachillerato	41
Padres de familia de la institución	87
Miembros del Consejo Estudiantil	07
Miembros del Comité Central de Padres de Familia	07
Supervisor escolar	01

➤ **Muestra de investigación**

Para el desarrollo de la presente investigación se trabajó con toda la población con lo que respecta: a docentes, estudiantes y padres de familia para lo cual no fue necesario aplicar la fórmula.

➤ **Métodos, técnicas e instrumentos de investigación**

Los métodos aplicados fueron:

El Método Inductivo, el mismo que fue necesario para obtener juicios de carácter general, partiendo de hechos particulares aceptados como válidos.

El Método Deductivo, permitió formular criterios particulares basándose en hechos de carácter general.

El Método Analítico - Sintético, este método permitió realizar el análisis y la síntesis de la información recogida en las diferentes fuentes bibliográficas referenciales.

Método Descriptivo que especifica las propiedades y características más importantes que permitan analizar y describir las tendencias del grupo investigado.

Método Interpretativo, el cual busca la comprensión de la realidad educativa sus potencialidades, falencias.

Método Explicativo que pretende encontrar las causas y consecuencias que conlleva los fenómenos estudiados.

Técnicas

Para realizar el presente trabajo de investigación se utilizó las técnicas e instrumentos más adecuados para obtener los resultados precisos, para ello se consideró: la observación y el cuestionario.

Observación

La técnica de la observación es una técnica de investigación que consiste en observar personas, fenómenos, hechos, casos, objetos, acciones,

situaciones, etc., con el fin de obtener información necesaria para la investigación.

Es por esto que, en la presente investigación se utilizó la técnica de la observación, para observar clase demostrativas impartidas por los docentes cuyo objetivo fue reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la practica en el aula.

Instrumentos

Cuestionarios

El cuestionario es el instrumento más recomendado para recolectar información clara y precisa, a través de una forma impresa que incluye una serie de preguntas, relativas a un asunto determinado.

Para la evaluación del desempeño profesional docente se utilizaron los siguientes cuestionarios:

Autoevaluación de los docentes. Dimensiones que se evaluaron:

Sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad y clima de trabajo.

Coevaluación de los docentes. Dimensiones que se evaluaron:

Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, cumplimiento de normas y reglamentos, disposición al cambio en educación y desarrollo emocional.

Evaluación de los docentes por el Rector, Vicerrector y Consejo

Directivo. Dimensiones que se evaluaron: Sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con capacidades individuales, habilidades pedagógica y didácticas, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad.

Evaluación de los docentes por los estudiantes. Dimensiones que se evaluaron: Habilidades pedagógicas y didácticas, atención a estudiantes con necesidades individuales y relación con los estudiantes.

Evaluación de los docentes por los padres de familia. Dimensiones que se evaluaron: Relación con la comunidad, normas y reglamentos, sociabilidad pedagógica y atención a estudiantes con necesidades individuales.

Para la evaluación del desempeño profesional directivo se utilizó los siguientes cuestionarios:

Autoevaluación de Rector, Vicerrector y Consejo Directivo. Dimensiones que se evaluaron: Competencias generales, competencias pedagógicas, competencias de liderazgo en la comunidad.

Evaluación del Rector, Vicerrector y Consejo Directivo por los Miembros del consejo Estudiantil. Dimensiones que se evaluaron: Competencias generales, competencias pedagógicas, competencias de liderazgo en la comunidad.

Evaluación del Rector, Vicerrector y Consejo Directivo por el comité central de padres de familia. Dimensiones que se evaluaron: Competencias generales, competencias pedagógicas, competencias de liderazgo en la comunidad.

Evaluación de Rector, Vicerrector y Consejo Directivo. Dimensiones que se evaluaron: Competencias generales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad.

El objetivo del presente instrumento fue para reflexionar sobre el desempeño profesional docente y directivo, con el fin de mejorar la práctica docente en el aula y la gestión de la institución que dirigen.

Cámara fotográfica

La misma que fue utilizada para captar algunas fotografías en los momentos de aplicar los cuestionarios, observación de la clase demostrativa e infraestructura del establecimiento.

➤ **Diseño**

La presente investigación es de tipo socioeducativa basada en el paradigma del análisis crítico.

➤ **Procedimiento**

- ✓ Asesoría presencial sobre el trabajo a realizar.
- ✓ Revisión bibliográfica y elaboración del marco teórico.
- ✓ Entrevista con las autoridades del Centro Educativo para obtener el permiso correspondiente para el desarrollo de la investigación.
- ✓ Preparación del material para la investigación de campo y su respectiva aplicación.
- ✓ Ingreso de los datos a las matrices xcel.
- ✓ Organización de la información obtenida en cuanto a: tabulación, análisis e interpretación de los datos obtenidos en la investigación de campo.
- ✓ Conclusiones y recomendaciones
- ✓ Surgimiento de la propuesta de mejoramiento educativo.

➤ **Comprobación de los supuestos**

El proceso investigativo desarrollado en el Colegio Fiscomisional “San Felipe” permite determinar que según los puntajes obtenidos en las calificaciones del desempeño profesional docente y directivo se sitúa en

81.225 sobre **100**, lo cual lo ubica en categoría A que corresponde a excelente.

Se prueba que los docentes y directivos mantienen una excelente calidad de educación según los estándares planteados, esto en cuanto a lo que deben hacer los docentes en relación a las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes, y lo que deben hacer los directivos en base a la gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión de la institución educativa, y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

5. RESULTADOS, ANALISIS Y DISCUSIÓN

5.1. RESULTADOS

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

TABLA 1

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL “SAN FELIPE”, DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 17 CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0,154	1,133	17	1,543	0,091
2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0,693	0,824	17	1,491	0,088
3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0,693	0,824	17	1,593	0,094
4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,385	0,721	17	1,465	0,086
5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0,385	1,545	17	1,699	0,100
6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0,102	0,308	1,236	17	1,313	0,077
7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0,051	1,001	1,133	17	1,569	0,092
TOTAL	---	---	---	---	1,442	17	1,673	0,098

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: María Sarango Condolo

Análisis

La tabla hace referencia a la sociabilidad pedagógica de la autoevaluación de los docentes, en donde la mayoría se ubican en las valoraciones de 3 - 4 y 5, que corresponden a alguna vez, frecuentemente y siempre, obteniendo una valoración promedio de **0.70** sobre **0.72** puntos.

TABLA 2

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL “SAN FELIPE”, DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 17 CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0,102	0,308	1,133	17	1,543	0,091
2.2. Seleccione los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,051	0,616	0,824	17	1,491	0,088
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0,153	0,616	0,824	17	1,593	0,094
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0,051	0,693	0,721	17	1,465	0,086
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,154	1,545	17	1,699	0,100
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0,077	1,236	17	1,313	0,077
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0,051	0,385	1,133	17	1,569	0,092
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0,231	1,442	17	1,673	0,098

2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0,051	0,308	1,236	17	1,595	0,094
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0,051	0,308	1,236	17	1,595	0,094
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0,616	0,927	17	1,543	0,091
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0,051	0,77	0,618	17	1,439	0,085
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0,204	0,924	0,103	17	1,231	0,072
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0,255	0,231	0,927	17	1,413	0,083
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,462	1,133	17	1,595	0,094
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0,102	0,77	0,515	17	1,387	0,082
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0,026	0,051	0,385	1,03	17	1,492	0,088
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0,616	0,927	17	1,543	0,091
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,051	0,693	0,721	17	1,465	0,086
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0,306	0,462	0,515	17	1,283	0,075
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,255	0,539	0,515	17	1,309	0,131
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,052	0,204	0,616	0,309	17	1,181	0,069
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0,051	1,001	0,309	17	1,361	0,080
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0	0,539	1,03	17	1,569	0,092
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0,693	0,824	17	1,517	0,089
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0	0,462	1,133	17	1,595	0,094
2.24.4. Observar.	0	0	0,102	0,693	0,618	17	1,413	0,083
2.24.5. Descubrir.	0	0	0,153	0,616	0,618	17	1,387	0,082
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0	0,616	0,927	17	1,543	0,091
2.24.7. Argumentar.	0	0	0	0,693	0,824	17	1,517	0,152
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0,051	0,077	1,545	17	1,673	0,098
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0	0,385	1,236	17	1,621	0,095
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0	0,462	1,133	17	1,595	0,094
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0,385	1,236	17	1,621	0,095

2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0,385	1,236	17	1,621	0,095
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0,154	1,545	17	1,699	0,100
2.24.14. Consensuar.	0	0	0,051	0,462	1,03	17	1,543	0,091
2.24.15. Socializar.	0	0	0,051	0,231	1,339	17	1,621	0,095
2.24.16. Concluir.	0	0	0,051	0,154	1,442	17	1,647	0,097
2.24.17. Generalizar.	0	0	0,051	0,462	1,03	17	1,543	0,091
2.24.18. Preservar.	0	0	0	1,001	0,412	17	1,413	0,083
TOTAL	---	---	---	---	---	---	61,916	3,758

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: María Sarango Condolo.

Análisis

La tabla se refiere a las habilidades pedagógicas y didácticas de la autoevaluación de los docentes, en donde las valoraciones son 3 - 4 y 5 que corresponde a algunas veces, frecuentemente y siempre, dando como resultado una valoración promedio de **3.75** sobre **4.23** puntos.

TABLA 3

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL "SAN FELIPE", DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 17 DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0,051	0,154	1,339	17	1,544	0,091
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0,102	0,693	0,515	17	1,31	0,077
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0,462	1,133	17	1,595	0,094
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0,462	1,133	17	1,595	0,094
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0,051	0,385	1,133	17	1,569	0,092
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0,026	0,204	0,616	0,412	17	1,258	0,126
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0,026	0,051	0,847	0,309	17	1,233	0,073
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0,052	0,051	0,77	0,412	17	1,285	0,076
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0,051	0,847	0,515	17	1,413	0,083

3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0,051	0,231	1,339	17	1,621	0,095
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0,051	0,154	1,442	17	1,647	0,097
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16,07	0,997

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: María Sarango Condolo.

Análisis

La tabla corresponde al desarrollo emocional de la autoevaluación de los docentes en donde podemos darnos cuenta que la minoría se encuentran en las mínimas valoraciones de 1 - 2 y 3 que corresponden a nunca, rara vez y algunas veces, pero en su mayoría resaltan las valoraciones de 4 y 5 que corresponden a frecuentemente y siempre, dando una valoración promedio de **0.99** sobre **1.13** puntos.

TABLA 4

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL "SAN FELIPE", DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES.

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL 17 DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,102	0,462	0,927	17	1,491	0,088
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0,026	0,459	0,462	0	17	0,947	0,056
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0,026	0,102	0,693	0,309	17	1,13	0,066
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0,026	0,255	0,385	0,618	17	1,284	0,076
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0	0,153	0,539	0,721	17	1,413	0,083
4.6. Propongo tareas diferenciadas	0	0	0,357	0,231	0,515	17	1,103	0,065

según las necesidades de los estudiantes.								
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0,026	0,357	0,616	0,103	17	1,102	0,065
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,102	0,539	0,824	17	1,465	0,086
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0	0,204	0,847	0,206	17	1,257	0,074
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0,026	0,306	0,693	0,103	10	1,128	0,066
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12,32	0,725

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: María Sarango Condolo

Análisis

La tabla corresponde a atención a estudiantes con necesidades especiales por parte de los docentes según su autoevaluación, es notorio ver que los docentes tienen estimaciones bajas en las valoraciones 1 y 2 que corresponde a nunca y rara vez, pero la mayoría se ubica en las valoraciones de 3 - 4 - y 5 correspondientes a algunas veces, frecuentemente y siempre; obteniendo de esta manera una valoración promedio de **0.72** sobre **1.03** puntos.

TABLA 5

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL "SAN FELIPE", DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS.

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 17 DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0	0,308	1,236	17	1,544	0,091
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0,154	1,545	17	1,699	0,100

5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0,231	1,442	17	1,673	0,098
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,385	1,236	17	1,621	0,095
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,385	1,236	17	1,621	0,095
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0,308	1,339	17	1,647	0,097
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0,231	1,339	17	1,57	0,092
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0,385	1,236	17	1,621	0,095
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0,154	1,545	17	1,699	0,010
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,13	0,408	0,077	0,309	17	0,924	0,054
TOTAL	---	---	---	---	---	---	15,619	0,828

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: María Sarango Condolo

Análisis

La presente tabla hace referencia a la aplicación de normas y reglamentos por parte de los docentes según su autoevaluación, en donde podemos observar que la mayoría se encuentra en las valoraciones de 4 y 5 que corresponden a frecuentemente y siempre, pero con respecto al ítem sobre si falta al trabajo solo en caso de fuerza mayor, la mayoría manifiestan que rara vez o algunas veces, obteniendo una valoración promedio de **0.82** sobre **1.03** puntos.

TABLA 6

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL "SAN FELIPE", DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 17 DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0,051	0,77	0,618	17	1,439	0,085
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y	0	0,026	0,357	0,616	0,103	17	1,102	0,065

estudiantes.								
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0,026	0,051	0,616	0,721	17	1,414	0,083
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,102	0,693	0,618	17	1,413	0,083
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0,051	0,77	0,618	17	1,439	0,085
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	0,462	1,133	17	1,595	0,094
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0,308	1,339	17	1,647	0,097
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0,385	1,236	17	1,621	0,095
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0,102	0,385	1,03	17	1,517	0,089
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,187	0,776

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: María Sarango Condolo

Análisis

La tabla hace referencia a la relación de los docentes con la comunidad según su autoevaluación, en donde uno de ellos manifiesta que rara vez le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, estudiantes, y así mismo rara vez colabora en la administración y ejecución de tareas extra curriculares, pero a diferencia de ello se encuentran en las valoraciones 3 - 4 y 5 que corresponde a algunas veces, frecuentemente y siempre, ubicándose en una valoración promedio de **0.77** sobre **0.93** puntos.

TABLA 7

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL “SAN FELIPE”, DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CLIMA DE TRABAJO.

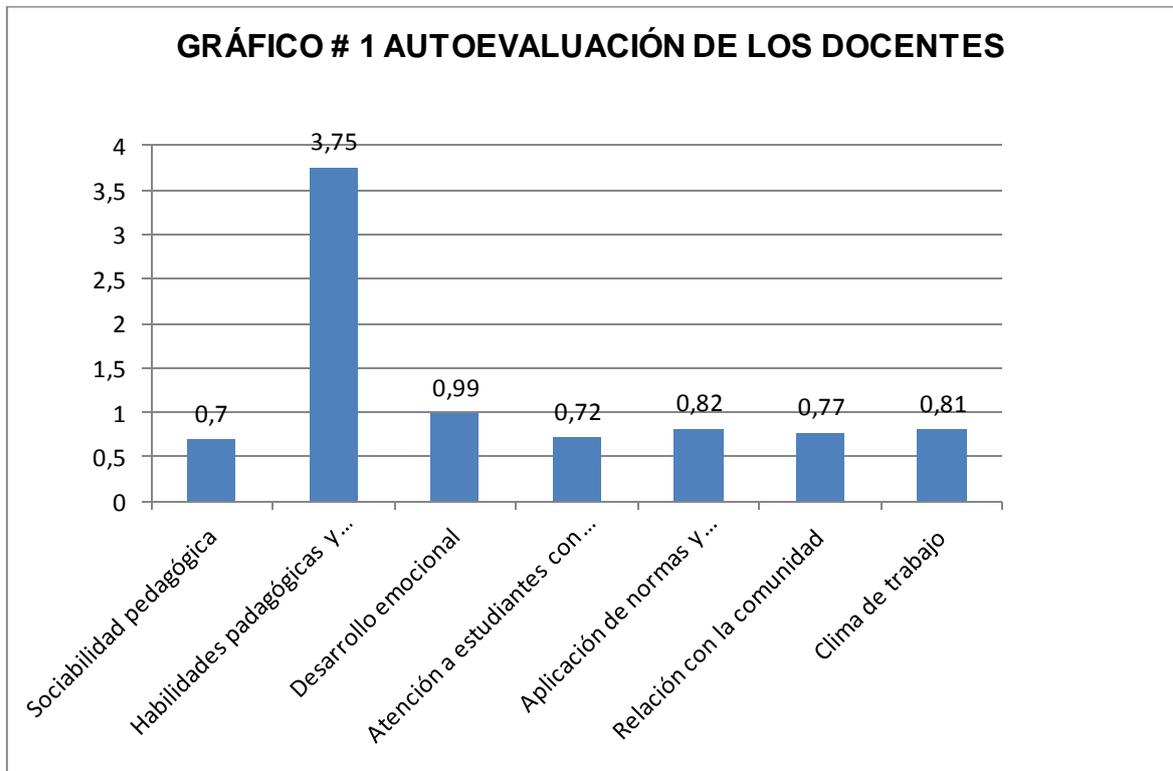
7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 17 DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0	0,539	1,03	17	1,569	0,092
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0,693	0,824	17	1,517	0,089
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,102	0,308	1,133	17	1,543	0,091
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0,77	0,618	17	1,388	0,082
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,462	1,133	17	1,595	0,094
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0,026	0	0,308	1,236	17	1,57	0,092
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0,051	0,924	0,412	17	1,387	0,082
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0,385	1,236	17	1,621	0,095
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0,462	1,133	17	1,595	0,094
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,785	0,811
				PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS				8,591

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: María Sarango Condolo

Análisis

La presente representación hace referencia al clima de trabajo de los docentes según su autoevaluación, en el cual un docente manifiesta que nunca comparte intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso, pero la mayoría de ellos se sitúan en las valoraciones de 3- 4 y 5 que corresponde a algunas veces, frecuentemente y siempre, alcanzando una valoración promedio de **0.81** sobre **0.93**.



Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: María Sarango Condolo

Interpretación

El gráfico # 1 representa los datos obtenidos de la autoevaluación de los docentes, en el cual podemos apreciar que la **sociabilidad pedagógica** es exitosa, puesto que el accionar de los mismos influye positivamente tanto en su vida personal, profesional y social dejando huellas indelebles, con el propósito recurrente de crear y mantener un ambiente pedagógico óptimo; de la misma forma se nota que los docentes poseen **habilidades pedagógicas y didácticas** adecuadas para poder desarrollar su trabajo con eficacia y desde nuestro punto de vista podemos darnos cuenta que las mismas se encuentran involucradas en la promoción de aprendizajes para los educandos; es por esto que quiero recalcar con respecto a las valoraciones de 3 en lo que refiere a la utilización en clase de herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación, los docentes manifiestan en su gran mayoría que no hacen uso de ellas.

El **desarrollo emocional** considerado como la clave en las relaciones humanas, y la práctica docente se desarrolla en escenarios interactivos, pero no está por demás el

llamado de atención a los docentes a desarrollar explícita e implícitamente competencias socio-afectivas, pues su papel mediatizador redundará en la adquisición de aprendizajes significativos, en el desarrollo emocional y en la convivencia pacífica de los discentes dentro y fuera del aula; pero también en la emocionalidad del propio docente y la eficacia de su labor. En el campo de la **educación especial** nos da una apreciación de que los docentes poseen conocimientos básicos sobre los servicios a prestar en este aspecto pero no está por demás que soliciten apoyo técnico, metodológico, de orientación y asesoría para atender a estudiantes que presenten necesidades educativas especiales.

En cuanto a la **aplicación de las normas y reglamentos** de su institución lo cumplen para el desarrollo de la personalidad, la formación de ciudadanos aptos para la vida y para el ejercicio de la democracia, el fomento de la cultura y el espíritu de la solidaridad humana; ya que ser maestro es una aventura apasionante y aunque los retos que se presentan pueden agobiar más de lo debido, siempre permitirán que aprendamos de lo que somos capaces. En lo referente a **la relación con la comunidad** se puede apreciar de que los docentes mantienen una buena relación, ejecutando una educación interdisciplinaria, abierta a las necesidades de la comunidad, encaminada a la solución de problemas concretos, que suponga no sólo la adquisición de conocimientos y técnicas, sino para que desarrollen de una mejor manera su tarea educativa; y finalmente se puede notar que los docentes en su mayoría mantienen un **buen clima de trabajo** el mismo que influye en forma positiva dentro del proceso educativo, pero sin olvidar que se deben a una institución y la lucha por el futuro de la misma depende en gran escala de el sentirse pertenecientes o integrados a la institución, y así elevar su autoestima.

TABLA 8

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL “SAN FELIPE”, DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 12 DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	2,023	1,925	12	3,948	0,329
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0	2,312	1,540	12	3,852	0,321
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	1,734	2,31	12	4,044	0,337
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	2,023	1,925	12	3,948	0,329
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	1,156	3,08	12	4,236	0,353
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0,192	1,445	2,31	12	3,947	0,329
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0,192	1,156	2,695	12	4,043	0,337
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0,192	1,156	2,695	12	4,043	0,337
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,192	1,156	2,695	12	4,043	0,337
TOTAL	---	---	---	---	---	---	36,104	3,009

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: María Sarango Condolo

Análisis

La tabla hace referencia al desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas de los docentes según la coevaluación por parte de sus compañeros los cuales se encuentran en las valoraciones de 3 - 4 y 5 que corresponden a algunas veces, frecuentemente y siempre, obteniendo así una valoración promedio de **3.009** sobre **3.46** puntos.

TABLA 9

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL “SAN FELIPE”, DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS.

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS(1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 12 DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0,384	2,312	0,770	12	3,466	0,289
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,384	1,156	2,31	12	3,85	0,321
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	2,023	1,925	12	3,948	0,329
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	1,156	3,08	12	4,236	0,353
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	0	0,867	3,465	12	4,332	0,361
TOTAL	---	---	---	---	---	---	19,832	1,653

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: María Sarango Condolo

Análisis

La tabla se refiere al cumplimiento de normas y reglamentos de los docentes según la coevaluación realizada por los coordinadores de área, los cuales se ubican en las valoraciones de 3 - 4 y 5 que corresponde a algunas veces, frecuentemente y siempre, obteniendo así una valoración promedio de **1.65** sobre **1.92**.

TABLA 10.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL “SAN FELIPE”, DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN.

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 12 DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0	2,312	1,54	12	3,852	0,321
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	1,445	2,695	12	4,14	0,345
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	2,601	1,155	12	3,756	0,313
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	1,156	3,08	12	4,236	0,353
TOTAL	---	---	---	---	---	---	15,984	1,332

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: María Sarango Condolo

Análisis

La tabla corresponde a la disposición al cambio en educación de los docentes según la coevaluación realizada por los coordinadores de área, los mismos que se sitúan en las valoraciones de 4 y 5 que concierne a frecuentemente y siempre, logrando una valoración promedio de **1.33** sobre **1.54**.

TABLA 11

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL “SAN FELIPE”, DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL.

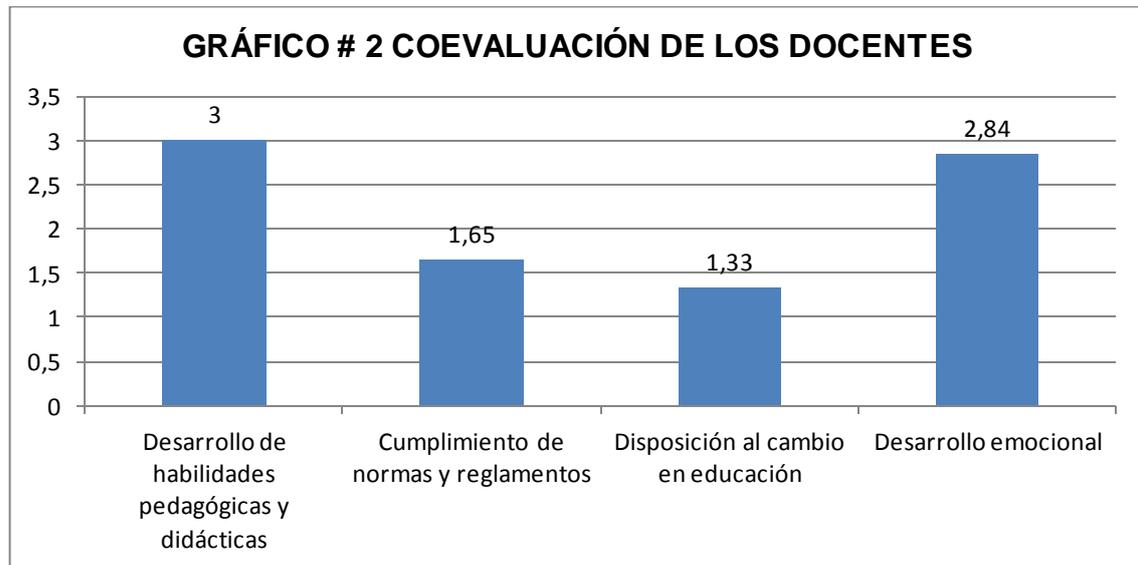
4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 12 DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	1,156	3,08	12	4,236	0,353
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0,578	3,85	12	4,428	0,481
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	1,156	3,08	12	4,236	0,353
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	1,445	2,695	12	4,14	0,345
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	1,734	2,31	12	4,044	0,337
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	2,023	1,925	12	3,948	0,329
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	2,023	1,925	12	3,948	0,329
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	2,312	1,54	12	3,852	0,321
TOTAL	---	---	---	---	---	---	32,832	2,848
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								8,842

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: María Sarango Condolo

Análisis

En la presente representación podemos notar los datos referentes al desarrollo emocional de los docentes según la coevaluación realizada por los coordinadores de área, los mismos que se ubican en las valoraciones de 4 y 5 que pertenecen a frecuentemente y siempre sobresaliendo una valoración promedio de **2.84** sobre **3.08**.



Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: María Sarango Condolo

Interpretación

El gráfico # 2 se refiere a la coevaluación de los docentes, en cuanto al **desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas** se puede mencionar que se encuentran en permanente capacitación y actualización, para de esta manera estar preparados ante los desafíos que se presenten, poder realizar la interacción profesor-alumno y contribuir en el proceso de construcción del conocimiento en el ámbitos intelectual, afectivo, artístico y deportivo, al tiempo que se fomentan los valores que aseguren una convivencia social solidaria y se prepara para la competitividad y las exigencias del mundo del trabajo.

En cuanto al **cumplimiento de normas y reglamentos** da una apreciación de que los docentes son fieles cumplidores de sus obligaciones, sin descuidar sus derechos que como seres humanos tienen, lo que les ayuda a seguir adelante con su misión y trabajo encomendado por la sociedad, ya que en sus manos está el formar los hombres y mujeres del presente y del mañana para de esta manera elevar los niveles de convivencia general de todos los miembros que integran el sistema educativo.

Puesto que en los últimos años se han vivido insistentes procesos de reforma educativa, los docentes de la institución investigada siempre han estado en

permanente innovación, siendo así que permite determinar que la **actitud frente al cambio en educación** siempre está latente en cada uno de ellos, para de esta manera poder brindar un servicio de calidad a la sociedad ya que el cambio depende más de las iniciativas, el trabajo de los profesores y de la dirección escolar que de la reforma legislativa.

Finalmente se puede determinar que los docentes mantienen un alto **desarrollo emocional** lo que les permite desarrollarse y relacionarse en todo ámbito para un buen desempeño, todo esto porque son personas formadas para la vida en sociedad, cimentada en el ejercicio y respeto a todos, poniendo en práctica la destreza de el vivir juntos para interrelacionarse con los otros en un plano de igualdad y respeto.

TABLA 12

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL “SAN FELIPE”, DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS (RECTOR, VICERRECTOR Y 3 VOCALES DEL CONSEJO DIRECTIVO): SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 70 DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0,148	11,271	5,310	70	16,729	0,239
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	2,22	11,934	0,295	70	14,449	0,206
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,888	13,481	0,885	70	15,254	0,218
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0,296	14,365	0,885	70	15,546	0,222

1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	3,552	10,166	0,000	70	13,718	0,196
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,444	14,144	0,885	70	15,473	0,221
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,296	11,492	4,720	70	16,508	0,236
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0,296	11,492	4,720	70	16,508	0,236
TOTAL	---	---	---	---	---	---	124,185	1,774

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: María Sarango Condolo

Análisis

La presente tabla se refiere a la sociabilidad pedagógica de los docentes, de acuerdo a la evaluación realizada por los directivos, los mismos que se ubican en las valoraciones de 3 - 4 y 5 que corresponden a algunas veces, frecuentemente y siempre, obteniendo una valoración promedio de **1.77** sobre **2.35** puntos.

TABLA 13

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL "SAN FELIPE", DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS (RECTOR, VICERRECTO Y 3 VOCALES DEL COSEJO DIRECTIVO): ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 70 DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	11,934	4,720	70	16,654	0,238
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	11,934	4,720	70	16,654	0,238
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0,148	11,713	4,720	70	16,581	0,237

2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,148	11,271	5,310	70	16,729	0,239
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	11,492	5,310	70	16,802	0,240
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	0,74	13,702	0,885	70	15,327	0,219
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0,148	11,713	4,720	70	16,581	0,237
TOTAL	--	--	--	--	--	--	115,328	1,648

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: María Sarango Condolo

Análisis

Con respecto a la presente tabla corresponde la evaluación de los docentes por parte de los directivos en cuanto a atención a estudiantes con necesidades individuales, las valoraciones se ubican entre 3 – 4 y 5 que corresponde a algunas veces, frecuentemente y siempre, alcanzando una valoración promedio de **1,64** sobre **2,06** puntos.

TABLA 14.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL “SAN FELIPE”, DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS (RECTOR, VICERRECTOR Y 3 VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO DIRECTIVO): HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 70 DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	15,47	0,000	70	15,47	0,221
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,148	14,365	1,180	70	15,693	0,224

3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	15,47	0,000	70	15,47	0,221
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,296	13,923	1,475	70	15,694	0,224
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0,74	11,05	4,425	70	16,215	0,232
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	11,05	5,900	70	16,95	0,242
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	1,48	8,84	5,900	70	16,22	0,232
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,888	9,503	6,195	70	16,586	0,237
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	9,503	7,965	70	17,468	0,250
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0,148	11,492	5,015	70	16,655	0,238
TOTAL	---	---	---	---	---	---	162,421	2,320

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: María Sarango Condolo.

Análisis

La tabla representa a las habilidades pedagógicas y didácticas de los docentes según la evaluación realizada por los directivos, en donde las valoraciones se encuentran entre 3 - 4 y 5 que corresponde a algunas veces, frecuentemente y siempre, obteniendo así una valoración promedio de **2.32** sobre **2.94**.

TABLA 15

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL “SAN FELIPE”, DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS (RECTOR, VICERRECTOR Y 3 VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO DIRECTIVO): APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS.

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 70 DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0,74	13,26	1,475	70	15,475	0,221
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	13,923	2,065	70	15,988	0,228
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0,444	13,26	2,065	70	15,769	0,225
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	2,22	11,05	1,475	70	14,745	0,211
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	11,05	5,900	70	16,95	0,242
TOTAL	---	---	---	---	---	---	78,927	1,128

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: María Sarango Condolo

Análisis

La presente tabla pertenece a la aplicación de normas y reglamentos de los docentes según la evaluación realizada por los directivos, en la cual las valoraciones son 3 - 4 y 5 que pertenecen a algunas veces, frecuentemente y siempre, lo cual los ubica en una valoración promedio de **1.12** sobre **1.47**.

TABLA 16

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL “SAN FELIPE”, DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS (RECTOR, VICERRECTOR Y 3 VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO DIRECTIVO): RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.

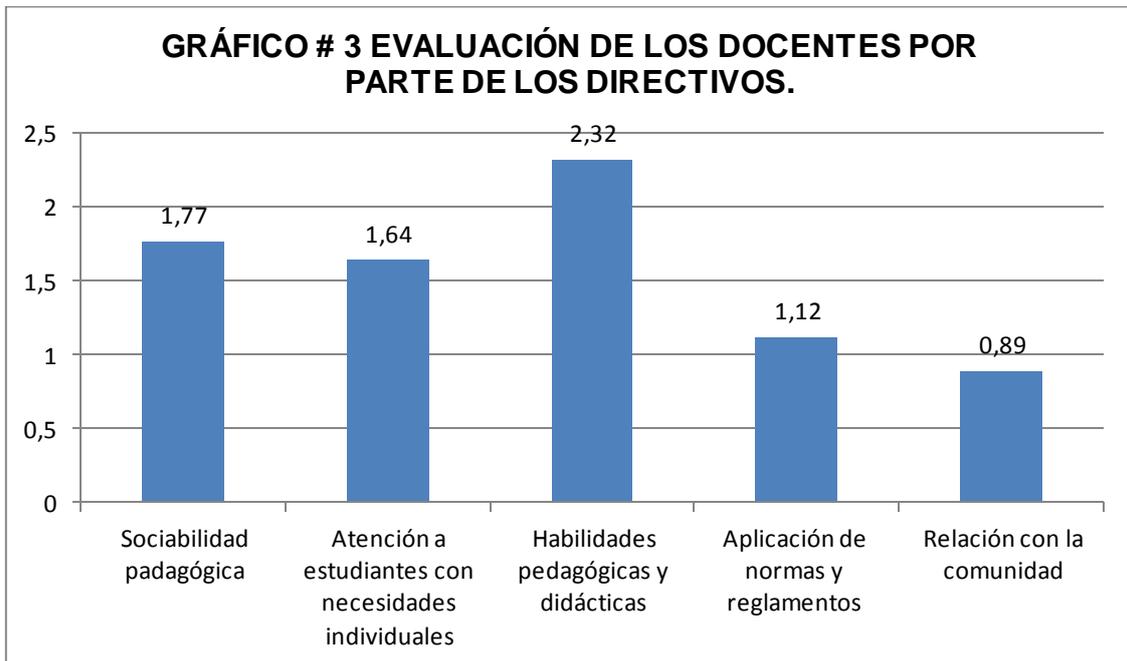
5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 70 DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	1,332	12,155	1,770	70	15,257	0,218
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0,74	11,492	3,835	70	16,067	0,230
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	1,628	9,945	4,130	70	15,703	0,224
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	1,036	11,05	3,835	70	15,921	0,227
TOTAL	---	---	---	---	---	---	62,948	0,899
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								7,769

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: María Sarango Condolo

Análisis

La tabla corresponde a la relación de los docentes con la comunidad según la evaluación realizada por los directivos nos podemos dar cuenta que las valoraciones que mas sobresalen son 3 – 4 y 5 que pertenecen a algunas veces, frecuentemente y siempre, las que se encuentran en una valoración promedio de **0.89** sobre **1.18** puntos.



Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: María Sarango Condolo

Interpretación

El gráfico # 3 constituye a la evaluación de los docentes por parte de los directivos, y en lo que refiere a la **sociabilidad pedagógica** los directivos manifiestan que los docentes algunas veces se preocupan si un estudiante falta y llaman al padre de familia o representante para informarle de la ausencia de sus hijos, pero como docentes estamos en la obligación de velar por el bienestar de los educandos, interactuando en un marco de convivencia armónica, respeto por los valores y desarrollo de competencias pedagógicas.

En cuanto a **atención a estudiantes con necesidades individuales** da una clara apreciación de que los docentes de la institución tiene un trato adecuado hacia sus educandos, ya que debido a la diversidad de estudiantes que se puede encontrar en las aulas, se impone la necesidad de ofrecer un adecuado tratamiento a las diferencias individuales, tanto desde el punto de vista cognitivo como educativo y además haciendo uso del dialogo reflexivo.

En lo referente a **habilidades pedagógicas y didácticas** las puntuaciones permiten afirmar que las utilizadas por los docentes son adecuadas para, poder realizar su

trabajo de manera eficiente, manteniendo de esta manera una actitud investigadora en las aulas, compartiendo recursos entre docentes, observando y reflexionando sobre la propia acción didáctica y buscando progresivamente mejoras en las actuaciones acordes con las circunstancias. En lo concerniente a la **aplicación de normas y reglamentos** se puede manifestar que los docentes las aplican adecuadamente con el fin de actuar con igualdad sin perjudicar ni favorecer a nadie, tratando y dando a todos según les corresponda para que practique la equidad y solucionar conflictos de la mejor manera.

Finalmente se puede observar una clara apreciación en el gráfico de que los docentes mantienen una buena **relación con la comunidad**, pero siempre deben tratar de seguir luchando para que consigan que dicha relación sea completamente exitosa en concordancia con la sociedad en la que habitan e interactúan, conociendo de esta manera cual es la importancia de la misma y cómo influye en la exitosa relación antes mencionada. De esta manera se destacará la relevancia en cuanto al papel que juega la sociedad que nos rodea y los factores que la conforman, lo cual les permite que su trabajo lo desarrollen a cabalidad y con tranquilidad.

TABLA 17

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL "SAN FELIPE", DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente: 1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	24,28	111,5	185,04	146,1	1087	466,915	0,430
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	18,64	97,07	207,66	182,5	1087	505,84	0,465

1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	23,26	65,51	213,82	224,3	1087	526,915	0,485
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	26,85	126,9	173,22	133,1	1087	460,059	0,423
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	19,15	115,9	219,99	114,6	1087	469,64	0,432
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	15,73	138,6	164,48	157,8	1087	476,564	0,438
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	12,48	122,5	217,94	140,6	1087	493,5	0,454
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	11,29	118	225,13	154,4	1087	508,76	0,468
1.8.2. Sintetizar.	0	12,65	110,4	225,13	161,2	1087	509,442	0,469
1.8.3. Reflexionar.	0	15,9	107,7	211,25	168,1	1087	502,929	0,463
1.8.4. Observar.	0	15,73	115,2	203,03	157,8	1087	491,790	0,452
1.8.5. Descubrir.	0	23,09	127,6	165,51	157,8	1087	473,969	0,436
1.8.6. Redactar con claridad.	0	18,3	111,1	188,64	178,4	1087	496,427	0,457
1.8.7. Escribir correctamente.	0	17,96	130	154,71	193,5	1087	496,118	0,456
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	20,52	114,6	185,55	173,6	1087	494,194	0,455
TOTAL	---	---	---	---	---	---	7373,062	6,783

Fuente: Encuesta a estudiantes.

Elaboración: María Sarango Condolo

Análisis

La tabla refiere a la sociabilidad pedagógica de los docentes según la evaluación realizada por los estudiantes en la cual las valoraciones se sitúan en 2 - 3 - 4 y 5 que representan a rara vez, algunas veces, frecuentemente y siempre, alcanzando una valoración promedio de **6.78** sobre **10.97** puntos.

TABLA 18

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL “SAN FELIPE”, DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES:
HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.**

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	17,78	110,4	208,68	165,3	1087	502,24	0,462
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	17,78	125,2	226,67	116,6	1087	486,273	0,447
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	21,38	120,4	174,25	166,7	1087	482,712	0,444
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	18,47	115,2	147,52	222,3	1087	503,498	0,463
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	11,8	81,63	215,88	240,1	1087	549,413	0,505
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	13,68	119	179,39	209,2	1087	521,317	0,480
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3045,453	2,802

Fuente: Encuesta a estudiantes.

Elaboración: María Sarango Condolo

Análisis

La tabla expuesta corresponde a las habilidades de sociabilidad pedagógica por parte de los docentes según la evaluación realizada por los estudiantes en la cual las valoraciones se encuentran en el 2 - 3 - 4 y 5 que representan a raras veces, algunas veces, frecuentemente y siempre, logrando una valoración promedio de **2.80** sobre **4.12** puntos.

TABLA 19

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL "SAN FELIPE", DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES:
ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.**

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	15,39	133,8	234,38	100,2	1087	483,700	0,445
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	9,576	108	211,77	205,8	1087	535,189	0,492
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	13,17	126,2	199,95	164,6	1087	503,977	0,464
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	18,3	100,2	207,14	190	1087	515,617	0,474
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	22,06	109,4	178,36	189,3	1087	499,170	0,459
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	19,32	135,8	159,34	165,3	1087	479,817	0,441
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	15,22	111,1	180,93	206,5	1087	513,765	0,473
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3531,235	3,249

Fuente: Encuesta a estudiantes.

Elaboración: María Sarango Condolo

Análisis

La tabla corresponde a atención a estudiantes con necesidades individuales por parte de los docentes según la evaluación realizada por los estudiantes en la cual las valoraciones son 2 - 3 - 4 y 5 que constituyen a rara vez, algunas veces, frecuentemente y siempre, obteniendo una valoración promedio de **3.24** sobre **4.80** puntos.

TABLA 20

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL “SAN FELIPE”, DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES.

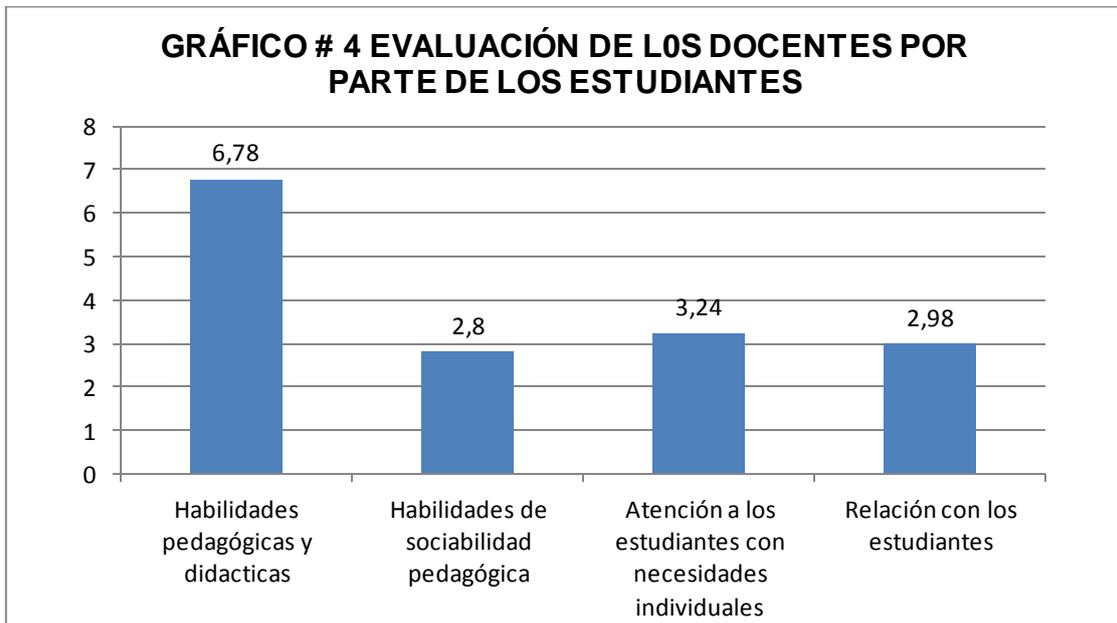
4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	12,65	123,5	178,87	196,2	1087	511,202	0,470
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	16,59	133,1	133,64	226,4	1087	509,691	0,469
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	9,405	82,32	207,14	255,2	1087	554,059	0,510
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	13,68	75,46	211,77	257,3	1087	558,158	0,513
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	11,63	67,57	225,13	259,3	1087	563,639	0,519
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	9,234	108	187,1	242,8	1087	547,219	0,503
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3243,968	2,984
PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS								15,818

Fuente: Encuesta a estudiantes.

Elaboración: María Sarango Condolo

Análisis

La tabla corresponde a la relación de los docentes con los estudiantes de los docentes según la evaluación realizada por los estudiantes en la cual las valoraciones son 2 - 3 - 4 y 5 que consienten a rara vez, algunas veces, frecuentemente y siempre, alcanzando una valoración promedio de **2.98** sobre **4.11** puntos.



Fuente: Encuesta a estudiantes.

Elaboración: María Sarango Condolo

Interpretación

El gráfico # 4 corresponde a la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, por lo cual puedo manifestar que en el aspecto de **habilidades pedagógicas y didácticas** los docentes deben mejorar en cuanto a comunicación, participación, actitudes o virtudes pedagógicas para mantenerse en un alto grado de eficiencia que los haga sobresalir y los anime a continuar en constante preparación e innovación y poder servir a la sociedad que tanto los necesita.

En lo referente a **habilidades de sociabilidad pedagógica** puedo manifestar que los docentes deben trabajar en este aspecto, por cuanto desde un inicio cuando decidieron ser docentes sabían la dura tarea que les esperaba; pero esto no es problema cuando se tiene verdadera vocación y amor a nuestro trabajo, puesto que hoy en día el éxito educativo parece estar más relacionado con la sociabilidad y las habilidades.

También se puede acotar que los docentes prestan la atención necesaria a los educandos, pero sería conveniente de que la atención sea al cien por ciento y peor aun si ellos son la clave principal par que el docente pueda desarrollar su trabajo dentro del aula, ya que de ninguna manera se los debe excluir o discriminarlo sino

insertarlos para que interactúen con todo el grupo y tratarlos por igual. Evidenciando que la **relación de los docentes con los estudiantes** en la institución investigada es regular, conlleva a sugerir que el docente comprenda que el aula es el medio fundamental donde él despliega sus recursos personales y didácticos para cumplir con su labor que tiene como eje medular la relación con el alumno, la cual se puede desarrollar en un ambiente de amistad, pero es cierto que a veces los estudiantes no colaboran para lograr esto, pero del docente depende tener la seducción para lograrlo, y esto debe ser algo que deben tener presente en el día a día.

TABLA 21

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL “SAN FELIPE”, DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DA FAMILIA: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	114	72,83	282,5	317	1087	786,299	0,723
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	97,11	39,15	381,1	263,9	1087	781,214	0,719
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	101,3	61,47	327,38	287,5	1087	777,633	0,715
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2345,146	2,157

Fuente: Encuesta a padres de familia.

Elaboración: María R Sarango Condolo

Análisis

La tabla corresponde a la relación de los docentes con la comunidad según la evaluación realizada por los padres de familia en la cual las valoraciones son 2 - 3 - 4 y 5 que corresponden a rara vez, algunas veces, frecuentemente y siempre, mereciendo una valoración promedio de **2.15** sobre **2.53** puntos.

TABLA 22

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL “SAN FELIPE”, DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DA FAMILIA: NORMAS Y REGLAMENTOS.

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	35,89	40,42	370,98	326,2	1087	773,528	0,712
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	6,333	26,1	351,39	392,8	1087	776,665	0,715
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	59,11	22,73	334,96	400,4	1087	817,227	0,752
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	40,11	72,41	364,66	267,2	1087	744,416	0,685
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3111,836	2,863

Fuente: Encuesta a padres de familia.

Elaboración: María Sarango Condolo

Análisis

La presente tabla corresponde a normas y reglamentos de los docentes según la evaluación realizada por los padres de familia en la cual las valoraciones son 2 - 3 - 4 y 5 que corresponde a rara vez, algunas veces, frecuentemente y siempre, adquiriendo una valoración promedio de **2.86** sobre **3.75** puntos.

TABLA 23

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL “SAN FELIPE”, DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DA FAMILIA:
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.**

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente: 3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	2,111	47,15	364,66	333,8	1087	747,755	0,688
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	38	72,41	423,44	190,5	1087	724,368	0,666
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	42,22	50,94	407,01	254,6	1087	754,755	0,694
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	35,89	135,6	352,66	160,2	1087	684,275	0,63
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	67,55	117,9	350,13	186,3	1087	721,863	0,664
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	65,44	131,4	330,54	171,1	1087	698,458	0,643
TOTAL	---	---	---	---	---	---	4331,474	3,985

Fuente: Encuesta a padres de familia.

Elaboración: María Sarango Condolo

Análisis

Con respecto al presente gráfico que corresponde a sociabilidad pedagógica de los docentes según la evaluación realizada por los padres de familia, en la cual las valoraciones son 2 - 3 - 4 y 5 que representan a rara vez, algunas veces, frecuentemente y siempre, consiguiendo una valoración promedio de **3.98** sobre **5.05** puntos.

TABLA 24

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL “SAN FELIPE”, DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA:
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.**

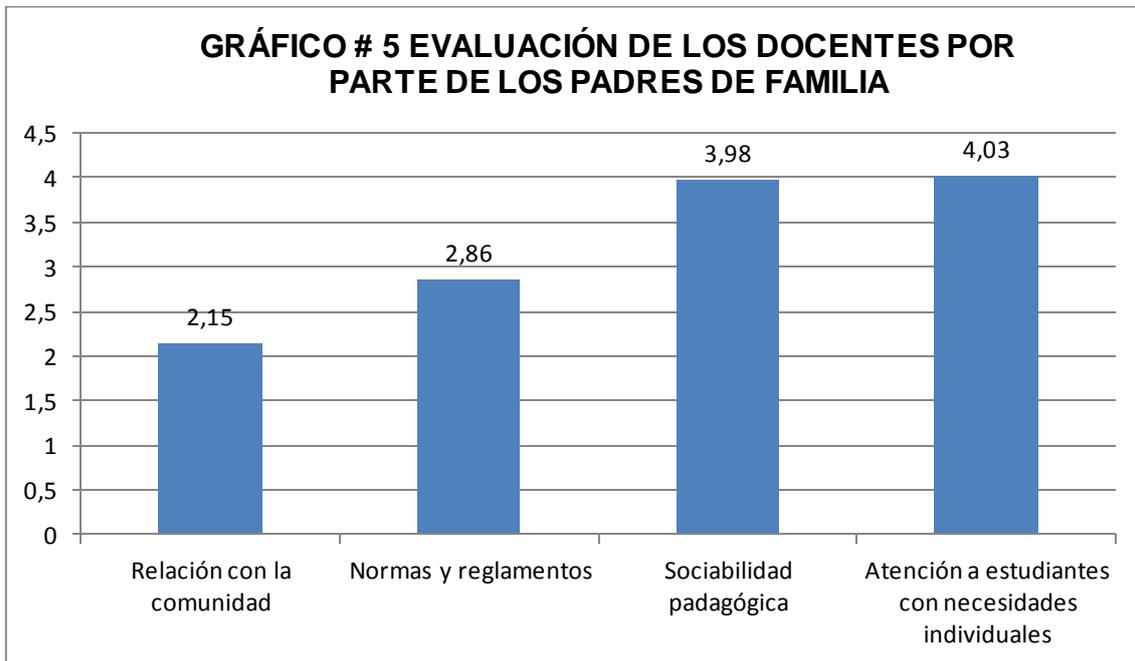
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	10,56	69,47	408,27	228,5	1087	716,745	0,659
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	76	119,6	348,86	181,2	1087	725,669	0,668
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	35,89	50,52	429,13	214,1	1087	725,669	0,668
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	0	67,78	429,13	208,2	1087	705,13	0,649
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	33,78	31,58	403,85	300,1	1087	769,307	0,708
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	35,89	35,79	475,9	195,6	1087	743,144	0,684
TOTAL	---	---	---	---	---	---	4385,664	4,035
PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS								13,040

Fuente: Encuesta a padres de familia.

Elaboración: María Sarango Condolo

Análisis

La tabla corresponde a la atención a estudiantes con necesidades individuales por parte de los docentes según la evaluación realizada por los padres de familia, en la cual las valoraciones son 2 - 3 - 4 y 5 que representan a rara vez, algunas veces, frecuentemente y siempre, obteniendo una valoración promedio de **4.03** sobre **5.05** puntos.



Fuente: Encuesta a padres de familia.

Elaboración: María Sarango Condolo

Interpretación

El gráfico # 5 representa la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia, en lo cual se puede constatar que los docentes poseen una gran **relación con la comunidad** quienes confían en ellos, en su preparación y desenvolvimiento, puesto que una buena relación conlleva a que todos se disfrute de un ambiente de paz, tranquilidad, acogida y desarrollo.

En cuanto a **normas y reglamentos**, de acuerdo a los datos obtenidos da un aclara apreciación de que los docentes tienen que reformar en cuanto a dicho aspecto, esto de acuerdo a lo que manifiestan los padres de familia; si bien es cierto el docente debe cumplir con las normas y reglamentos para que pueda realizar su labor educativa sin ninguna dificultad, con eficiencia, sin beneficiar ni perjudicar a nadie.

Con respecto a **sociabilidad pedagógica** los docentes deben progresar, esto de acuerdo a los resultados obtenidos según el criterio de los padres de familia, puesto que la sociabilidad es uno de los ejes principales dentro de educación porque nos

permite mejorar la capacidad de comunicación y la adaptación a diversos ambientes para desempeñar mejor el trabajo.

Finalmente los padres de familia manifiestan que los docentes poseen una práctica apropiada en cuanto a la **atención a estudiantes con necesidades individuales**, puesto que la atención a las diferencias individuales de los alumnos debe concebirse en su doble aspecto: dentro de la clase y fuera de ella y por ende utilizar las teorías de las inteligencias múltiples.

TABLA 25

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL “SAN FELIPE”, DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE.

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	27	0
2. Inicia su clase puntualmente.	27	0
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	19	8
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	27	0
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	27	0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	27	0
Total respuestas	154	8
Puntaje total.	192,50	0,00
Puntaje promedio.	7,13	0,00

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: María Sarango Condolo

Análisis

Lo expuesto refiere a las actividades iniciales de las clases demostrativas impartidas por los docentes de la Institución Educativa investigada en donde se puede observar que los docentes alcanzaron un valor promedio de **7.13** sobre **7.50** puntos.

TABLA 26

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL “SAN FELIPE”, DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE.

B. PROCESO DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE (16.25) PTOS.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	27	0
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	25	2
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	26	1
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	27	0
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	22	5
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	27	0
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	27	0
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	27	0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	27	0
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	23	4
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	10	17
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	10	17
13. Envía tareas	19	8
Total respuestas	297	54
Puntaje total.	371	0
Puntaje promedio.	13,75	0,00

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: María Sarango Condolo

Análisis

La información presentada nos confirma proceso de enseñanza - aprendizaje de la clase demostrativa impartida por el docente, en el que podemos notar claramente que en los ítems donde se averigua si adapta espacios y recurso en función de las actividades propuestas, 17 docentes no cumplen y así mismo en lo que respecta a la utilización de recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés

durante la clase, 17 docentes no lo realizan; pero en lo que respecta a los demás ítem sus valoraciones son positivas lo cual da un puntaje promedio de **13.75** sobre **16.25** puntos.

TABLA 27

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL “SAN FELIPE”, DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.
OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE.

C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)

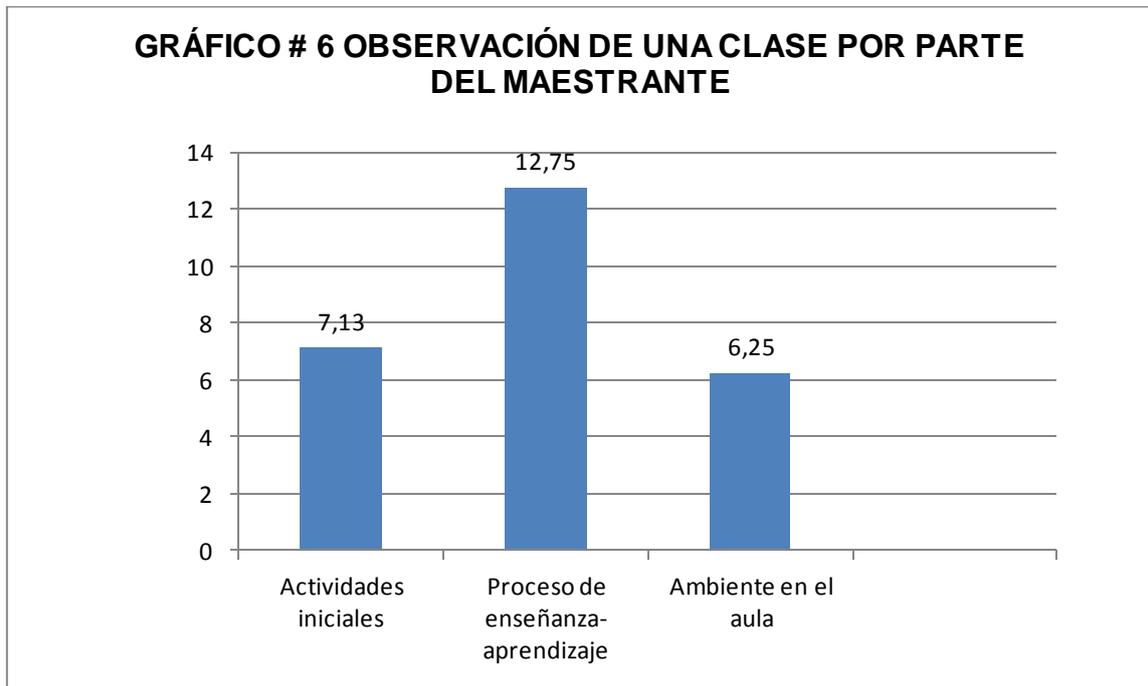
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	27	0
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	27	0
3. Valora la participación de los estudiantes.	27	0
4. Mantiene la disciplina en el aula.	27	0
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	27	0
Total respuestas	135	0
Puntaje total.	168,8	0,0
Puntaje promedio.	6,25	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	27,13	0,00

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: María Sarango Condolo

Análisis

Con respecto a la presente tabla que corresponde al ambiente en el aula según la clase demostrativa impartida por el docente, se puede notar claramente que las valoraciones son cien por ciento positivas, obteniendo un porcentaje de **6.25** sobre **6.25** puntos.



Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: María Sarango Condolo

Interpretación

El gráfico # 6 concierne a la observación de una clase por parte del maestrante, en lo que refiere a las **actividades iniciales** el porcentaje da una clara apreciación de que los docentes vienen desempeñando su trabajo diario a cabalidad, es decir cumpliendo paso a paso la clase planificada con anterioridad, pero esto no solo porque estuvieron siendo observados sino porque es el deber del docente cumplir su clase con responsabilidad.

Con respecto al **proceso de enseñanza aprendizaje**, se puede señalar que la mayoría de los docentes cumplen con el plan de clase a cabalidad esto debido a los constantes cursos de capacitación y actualización que viene ofertando el ministerio de educación, pero no está por demás concienciar para que todos asistan a los mismos, ya que muchos de ellos no lo hacen por motivo de que están en trámites para las jubilaciones es por tal motivo que poco les interesa.

Finalmente puedo manifestar que es notorio que el docente hoy en día busca la manera para que el **ambiente en su sala clase** se desarrolle en armonía, tratando a los estudiantes como se merecen y haciendo que se respeten unos a otros para de

esta manera logra una buena convivencia institucional; además podemos considerar que el ambiente en el aula es resultado de un estilo de vida, de unas relaciones e interacciones creadas, de unos comportamientos, que configuran los propios miembros del aula.

5.1.2. Resultados de los cuestionarios para la evaluación del desempeño profesional directivo aplicadas al rector, vicerrector, consejo directivo, consejo estudiantil, comité central de padres de familia y supervisor escolar.

TABLA 28

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL “SAN FELIPE”, DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS (RECTOR, VICERRECTOR, Y 3 VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO DIRECTIVO): COMPETENCIAS GERENCIALES.

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 5 CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,350	0,699	5	1,049	0,210
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.7. Estímulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186

1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,9324	0,186
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,058	0	0,350	0,466	5	0,874	0,175
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163

1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
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	0,116	0	0,932	5	1,048	0,210
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
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	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.35. 1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,232	0,175	0,466	5	0,873	0,175
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186

1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
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	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	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	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
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	0,525	0,233	5	0,874	0,175

1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
TOTAL	---	---	---	---	---	---	60,050	12,010

Fuente: Encuesta a directivos.

Elaboración: María Sarango Condolo

Análisis

La tabla representa las competencias gerenciales según la autoevaluación realizada por los directivos (rector, vicerrector y 3 vocales principales del consejo directivo), en las cuales se puede observar que existen valoraciones situadas en el 1 que corresponde al nunca, esto debido a que en algunos ítems según el criterio de los directivos no son de la incumbencia de ellos, como por ejemplo: Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial, lo que supieron manifestar los vocales principales que esas no son funciones específicas de ellos por tanto no las realizan, el resto se sitúan en puntuaciones de 2 - 3 - 4 y 5 que corresponden a rara vez, algunas veces, frecuentemente y siempre, alcanzando una valoración promedio de **12.01** sobre **14.65** puntos.

TABLA 29

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL "SAN FELIPE", DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS (RECTOR, VICERRECTOR, Y 3 VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO DIRECTIVO): COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.

2. COMPETENCIAS PEDAGOGICAS (3.26)	VALORACIÓN					TOTAL 5 CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
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	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
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	0,175	0,699	5	0,990	0,198
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,232	0,175	0,466	5	0,873	0,175
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0,116	0,350	0,699	5	1,165	0,233

2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,116	0,175	0,466	5	0,757	0,151
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,232	0,175	0,466	5	0,873	0,175
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,232	0,175	0,466	5	0,873	0,175
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	---	0,815	0,163
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,116	0,175	0,699	---	0,990	0,198
TOTAL	-	---	---	---	---	---	13,977	2,795

Fuente: Encuesta a directivos.

Elaboración: María Sarango Condolo

Análisis

Con respecto a las competencias pedagógicas según la autoevaluación realizada por los directivos (rector, vicerrector y 3 vocales principales del consejo directivo), podemos observar que se ubican en valoraciones de 3- 4 y 5 que corresponden a algunas veces, frecuentemente y siempre, adquiriendo una valoración promedio de **2.79** sobre **3.26** puntos.

TABLA 30

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL “SAN FELIPE”, DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 5 CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,991	0,198
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,350	0,699	5	1,049	0,210

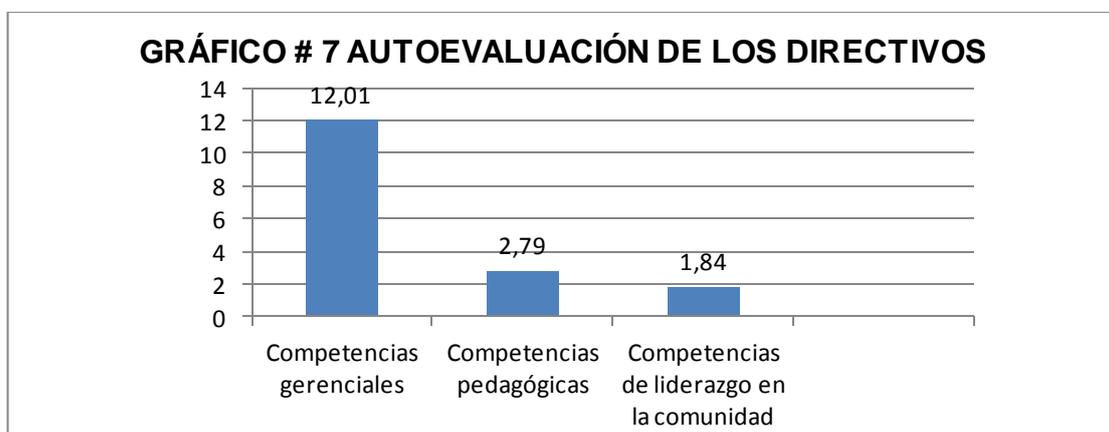
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,350	0,699	5	1,049	0,210
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,350	0,699	5	1,049	0,210
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,350	0,7	5	1,050	0,210
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
TOTAL	--	---	---	---	---	---	9,207	1,841
				PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS				16,646

Fuente: Encuesta a directivos.

Elaboración: María Sarango Condolo.

Análisis

La tabla representa las competencias de liderazgo en la comunidad según la autoevaluación realizada por los directivos (rector, vicerrector y 3 vocales principales del consejo directivo), en los cuales las valoraciones se ubican en 3 - 4 y 5 que corresponde a algunas veces, frecuentemente y siempre, obteniendo una valoración promedio de **1.84** sobre **2.09** puntos.



Fuente: Encuesta a directivos.

Elaboración: María Sarango Condolo.

Interpretación

El gráfico # 7 recae en la autoevaluación de los directivos, y en la dimensión **competencias gerenciales** se puede apreciar una escala buena en cuanto a la autoevaluación de los directivos, pero para mi criterio creo que todos los directivos son conocedores de las funciones que desempeña cada miembro para que puedan ayudarse unos a otros y sacar a la institución educativa que dirigen adelante.

En cuanto a **las competencias pedagógicas** de los directivos está en un nivel normal, pero no está por demás de que continúen día a día en la lucha por ser mejores, que todo depende del amor, empeño y dedicación que le pongan a su profesión y funciones encargadas para que obtengan excelentes resultados y guíen su institución por un buen sendero.

Finalmente se puede evidenciar que los directivos mantienen un buen **liderazgo con la comunidad**, puesto que una buena dirección crea un ambiente ordenado y un clima institucional adecuado para que se desarrolle y facilite el buen funcionamiento de la misma, todo estado cimentado en los valores que le caracteriza a la institución; puesto que una dirección eficaz es factor esencial para una educación de calidad.

TABLA 31

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL “SAN FELIPE”, DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO: COMPETENCIAS GERENCIALES.

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 14 CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0,059	0,118	1,062	1,416	14	2,66	0,190
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,059	0,118	0,708	1,888	14	2,77	0,198

1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,059	0,354	0,531	1,652	14	2,60	0,185
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0,354	0,354	2,124	14	2,832	0,202
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0,826	0,531	0,944	14	2,301	0,164
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0,354	0,531	1,888	14	2,773	0,198
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,059	0,354	1,062	0,944	14	2,419	0,173
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0,118	0,354	0,531	1,416	14	2,419	0,173
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,118	0,354	0,885	0,944	14	2,301	0,164
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0,118	0,354	0,885	0,944	14	2,301	0,164
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0,118	0,354	0,708	1,18	14	2,36	0,169
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,118	0,354	0,531	1,416	14	2,419	0,173
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,472	0,885	1,18	14	2,537	0,181
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,59	0,885	0,934	14	2,4094	0,172
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,059	0,354	0,885	1,18	14	2,478	0,177
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0,059	0,59	0,531	1,18	14	2,36	0,169
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,059	0,472	0,885	0,944	14	2,36	0,169
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,059	0,59	0,531	1,18	14	2,36	0,169
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,059	0,472	0,885	0,944	14	2,36	0,169

1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,059	0,708	0,531	0,944	14	2,242	0,160
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,059	0,354	1,062	0,944	14	2,419	0,173
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0,059	0,826	0,531	0,708	14	2,124	0,152
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,118	0,354	0,885	0,944	14	2,301	0,164
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,472	1,062	0,944	14	2,478	0,177
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,354	0,708	1,652	14	2,714	0,194
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,059	0,472	0,885	0,944	14	2,36	0,169
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0,118	0,354	0,531	1,416	14	2,419	0,173
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	0,118	0,236	0,885	1,18	14	2,419	0,173
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,118	0,354	0,885	0,944	14	2,301	0,164
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,059	0,354	0,885	1,18	14	2,478	0,177
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,00	0,236	0,885	1,652	14	2,773	0,198
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,00	0,354	0,885	1,416	14	2,655	0,190
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,118	0,236	0,708	1,416	14	2,478	0,177

1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,00	0,354	0,708	1,652	14	2,714	0,194
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,177	0,236	0,708	1,18	14	2,301	0,164
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,118	0,472	0,708	0,944	14	2,242	0,160
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,236	0,236	0,708	0,944	14	2,124	0,152
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,177	0,236	0,885	0,944	14	2,242	0,160
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0,118	0,236	0,708	1,416	14	2,478	0,177
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,059	0,236	0,885	1,416	14	2,596	0,185
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,118	0,236	0,708	1,416	14	2,478	0,177
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0,118	0,236	0,708	1,416	14	2,478	0,177
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0,118	0,354	0,708	1,18	14	2,36	0,169
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,118	0,354	0,531	1,416	14	2,419	0,173
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0,059	0,236	0,885	1,416	14	2,596	0,185
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0,059	0,472	0,708	1,416	14	2,655	0,190
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,059	0,236	0,885	1,416	14	2,596	0,185
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0,059	0,118	1,062	1,398	14	2,637	0,188
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,118	0,472	0,354	1,416	14	2,36	0,169
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,118	0,236	0,885	1,18	14	2,419	0,173
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,118	0,354	0,354	1,652	14	2,478	0,177

1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0,059	0,236	0,708	1,652	14	2,655	0,190
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0,118	0,236	0,885	1,18	14	2,419	0,173
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0,118	0,236	1,062	0,944	14	2,36	0,169
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0,118	0,236	0,885	1,18	14	2,419	0,173
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0,118	0,472	0,885	0,708	14	2,183	0,156
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	0,059	0,59	0,531	1,18	14	2,36	0,169
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,177	0,236	0,885	0,944	14	2,242	0,160
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,118	0,354	0,531	1,416	14	2,419	0,173
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0,118	0,59	0,531	0,944	14	2,183	0,156
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	0,118	0,236	0,885	1,18	14	2,419	0,173
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,472	0,885	1,18	14	2,537	0,181
TOTAL	---	---	---	---	---	---	151,543	10,825

Fuente: Encuesta a directivos.

Elaboración: María Sarango Condolo

Análisis

En cuanto a la presente tabla sobre las competencias gerenciales de los directivos según la evaluación realizada por los miembros del consejo directivo, en donde las valoraciones son 2 - 3 - 4 y 5 que corresponde a rara vez, algunas veces, frecuentemente y siempre, obteniendo así una valoración promedio de **10.82** sobre **14.59** puntos.

TABLA 32.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL “SAN FELIPE”, DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 14 CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0,236	0,354	0,354	1,18	14	2,124	0,152
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	0,118	0,236	0,354	1,888	14	2,596	0,185
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0,236	0,354	0,531	0,944	14	2,065	0,148
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,236	0,236	0,531	1,18	14	2,183	0,156
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	2,537	0,236	0,354	1,416	14	4,543	0,325

2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	2,537	0,354	0,531	0,701	14	4,123	0,294
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	2,537	0,236	0,354	1,416	14	4,543	0,325
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	2,478	0,354	0,531	0,944	14	4,307	0,308
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0,177	0,354	0,708	0,944	14	2,183	0,156
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,177	0,354	0,354	1,416	14	2,301	0,164
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0,118	0,472	0,354	1,416	14	2,36	0,169
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,177	0,354	0,177	1,652	14	2,36	0,169
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,118	0,59	0,354	1,18	14	2,242	0,160
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,177	0,236	0,354	1,652	14	2,419	0,173
TOTAL	--	---	---	---	---	---	40,349	2,882

Fuente: Encuesta a directivos.

Elaboración: María Sarango Condolo

Análisis

La tabla corresponde a las competencias pedagógicas de los directivos según la evaluación realizada por los miembros del consejo directivo podemos observar que las valoraciones se ubican en 2 – 3 – 4 y 5 que corresponden a rara vez, algunas veces, frecuentemente y siempre, obteniendo una valoración promedio de **2.88** sobre **3.29** puntos.

TABLA 33

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL “SAN FELIPE”, DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.

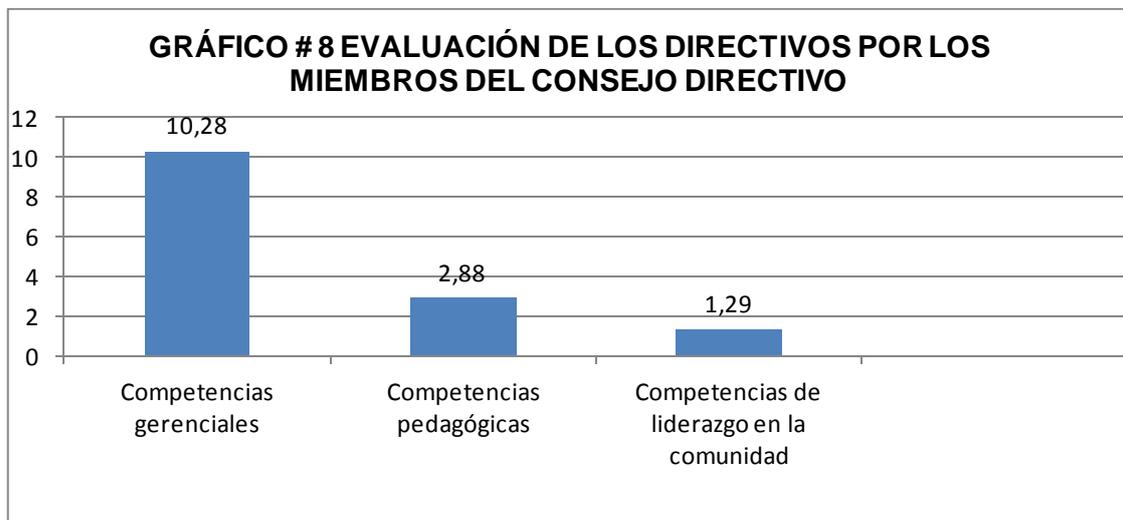
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 14 CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,118	0,236	0,354	1,416	14	2,124	0,152
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,118	0,354	0,531	0,944	14	1,947	0,139
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,118	0,236	0,531	1,18	14	2,065	0,148
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,118	0,354	0,354	1,18	14	2,006	0,143
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,118	0,236	0,531	1,18	14	2,065	0,148
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,118	0,354	0,354	1,18	14	2,006	0,143
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,118	0,236	0,531	1,18	14	2,065	0,148
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,118	0,354	0,354	0,944	14	1,770	0,126
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,177	0,236	0,531	1,18	14	2,124	0,152
TOTAL	---	---	---	---	---	---	18,172	1,298
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS							15,005	

Fuente: Encuesta a directivos.

Elaboración: María Sarango Condolo

Análisis

La tabla representa el liderazgo en la comunidad de los directivos, según la evaluación realizada por los miembros del consejo directivo, en donde se puede notar que las valoraciones se ubican en 2 - 3 - 4 y 5 que corresponden a rara vez, algunas veces, frecuentemente y siempre, consiguiendo una valoración promedio de **1.29** sobre **2.12** puntos.



Fuente: Encuesta a directivos.

Elaboración: María Sarango Condolo

Interpretación

El gráfico # 8 constituye a la evaluación de los directivos por los miembros del consejo directivo, y en lo referente a **competencias gerenciales** se puede notar porcentajes que dan una apreciación de que los directivos de la institución están en un grado aceptable, pero deber procurar trabajar en equipo mas no independientemente para que establezcan mecanismos sobre la calidad directiva que están desempeñando o brindando a la comunidad educativa y a la sociedad en general.

En lo concerniente a las **competencias pedagógicas** de los directivos son regulares según la evaluación realizada por los miembros del consejo directivo, por lo que deben trabajar en el desarrollo de las mismas para que puedan realizar un eficiente desempeño directivo, con tendencia a crecer tanto profesionalmente como personalmente y poder realizar una dirección eficaz.

En cuanto al liderazgo en la comunidad de los directivos se puede acotar que deben trabajar en cuanto a este tema, ya que ellos tienen ante sí la compleja tarea de orientar e impulsar las acciones colectivas de la comunidad que resulten más apropiadas para mejorar la calidad de la educación en su institución, en consecuencia los directivos son responsables de preservar la seguridad, del desarrollo mental, moral y social de los miembros que están a su cargo.

TABLA 34

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL “SAN FELIPE”, DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS GERENCIALES.

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 35 CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	2,499	6,968	10,01	35	19,477	0,556
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,537	1,785	5,36	10,73	35	18,407	0,526
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	2,856	5,896	12,16	35	20,907	0,051
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0,537	3,213	6,432	7,865	35	18,047	0,516
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,537	2,856	5,36	8,580	35	17,333	0,495
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,716	3,213	6,432	6,435	35	16,796	0,480
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,537	1,785	5,896	10,73	35	18,943	0,541
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,358	3,213	6,968	6,435	35	16,974	0,485
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,537	3,57	6,968	5,005	35	16,08	0,459

1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,358	2,499	6,968	7,865	35	17,69	0,505
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,358	1,071	4,288	15,73	35	21,447	0,613
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	0,358	1,785	5,36	12,87	35	20,373	0,582
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	1,785	4,288	15,73	35	21,803	0,623
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	4,288	19,31	35	23,593	0,674
TOTAL	--	---	---	---	---	---	267,870	7,107

Fuente: Encuesta a miembros del consejo estudiantil. Elaboración: María Sarango Condolo

Análisis

La presente tabla corresponde a las competencias gerenciales de los directivos según la evaluación realizada por los miembros del consejo estudiantil, en la cual las valoraciones son 2 - 3 - 4 y 5 que representan a rara vez, algunas veces, frecuentemente y siempre, adquiriendo una valoración promedio de **7.10** sobre **10.00** puntos.

TABLA 35

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL “SAN FELIPE”, DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 35 CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,895	2,499	4,824	10,01	35	18,228	0,521
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0,895	2,142	4,824	10,73	35	18,586	0,531
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,895	1,785	2,144	15,02	35	19,839	0,567
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	1,074	2,142	2,68	12,87	35	18,766	0,536
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,895	1,785	3,752	12,87	35	19,302	0,551
TOTAL	---	---	---	---	---	---	94,721	2,706

Fuente: Encuesta a miembros del consejo estudiantil. Elaboración: María Sarango Condolo

Análisis

Lo expuesto corresponde a las competencias pedagógicas de los directivos de acuerdo a la evaluación realizada por los miembros del consejo estudiantil, en donde las valoraciones se sitúan en 2 - 3 - 4 y 5 que corresponden a rara vez, algunas veces, frecuentemente y siempre, obteniendo una valoración promedio de **2.70** sobre **3.57** puntos.

TABLA 36

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL “SAN FELIPE”, DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

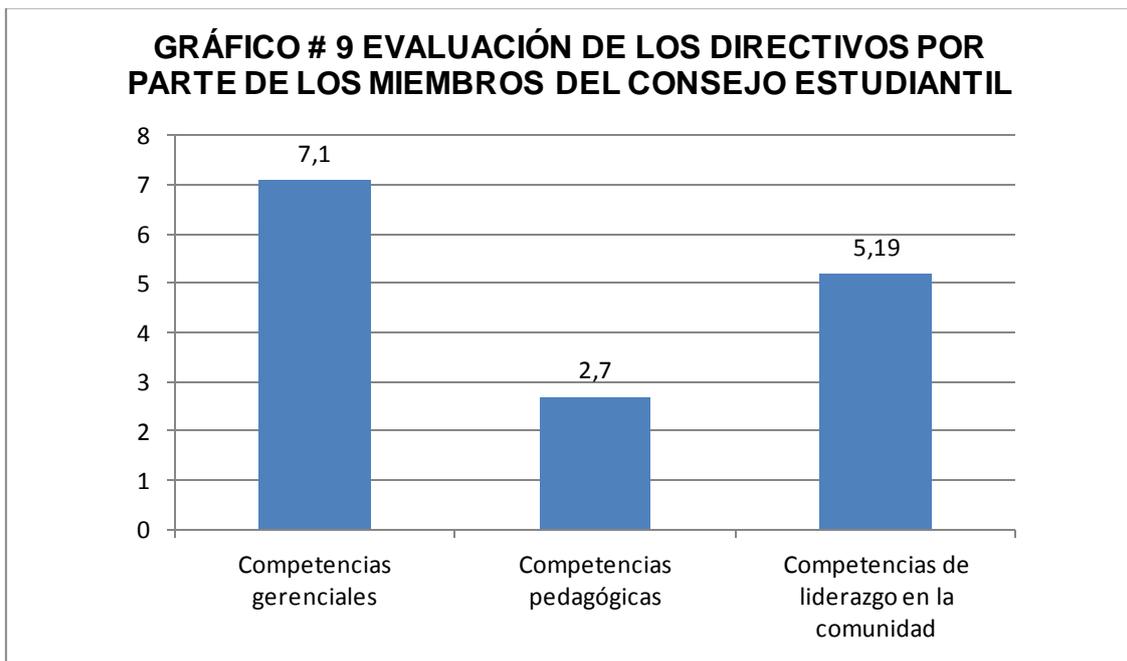
EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL.

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 35 CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	1,785	5,36	14,30	35	21,445	0,613
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	1,785	6,968	12,16	35	20,908	0,597
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	1,785	5,36	14,30	35	21,445	0,613
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	2,856	6,432	10,73	35	20,013	0,572
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,179	0,714	4,288	17,16	35	22,341	0,638
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,895	2,142	3,216	12,87	35	19,123	0,546
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,179	1,785	6,432	12,16	35	20,551	0,587
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,895	2,142	4,288	11,44	35	18,765	0,536
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	1,074	3,57	2,68	10,01	35	17,334	0,495
TOTAL	--	---	---	---	---	---	181,925	5,198
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								15,011

Fuente: Encuesta a miembros del consejo estudiantil. Elaboración: María Sarango Condolo

Análisis

La presente tabla corresponde a las competencias de liderazgo en la comunidad de los directivos de acuerdo a la evaluación realizada por los miembros del consejo estudiantil en donde las valoraciones se sitúan en 2 – 3 – 4 y 5 que corresponden a rara vez, algunas veces, frecuentemente y siempre obteniendo una valoración promedio de **5.19** sobre **6.43** puntos.



Fuente: Encuesta a miembros del consejo estudiantil. Elaboración: María Sarango Condolo.

Interpretación.

El gráfico # 9 corresponde a evaluación de los directivos por parte de los miembros del consejo estudiantil, en donde se puede acotar que los directivos cuentan con un aceptable **desempeño gerencial**, puesto que en este contexto, el desempeño del personal directivo constituye uno de los principales factores de calidad del servicio educativo, de ahí la importancia de contar con directores cuyo perfil integre competencias personales y profesionales como patrones generales de comportamiento y ejecución de acciones concretas, que propicien el desarrollo con excelencia del ejercicio profesional.

En lo referente a las **competencias pedagógicas** de los directivos los estudiantes manifiestan que son aceptables, con capacidad para aplicar diferentes modelos y

metodologías pedagógicas, asesorando y apoyando la innovación e investigación pedagógica, para que de esta manera reflexionen sistemáticamente sobre su práctica pedagógica- directiva y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes y todos los miembros de la comunidad educativa.

El **liderazgo de los directivos en la comunidad** es aceptable, pero no está por demás que continúen en su firme accionar directivo para que puedan generar un clima institucional adecuado, fomenten relaciones de colaboración y compromiso colectivo con acciones que impacten en la comunidad, y conducir las relaciones de la institución con el entorno y otros sectores.

TABLA 37

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL “SAN FELIPE”, DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.
EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS (RECTOR, VICERRECTOR Y 3 VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO DIRECTIVO) POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS GERENCIALES.**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10)	VALORACIÓN					TOTAL 35 CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	5,096	10,54	35	15,636	0,447
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,528	1,578	1,96	9,486	35	13,552	0,387
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	2,63	4,312	6,324	35	13,266	0,379
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,66	2,104	3,136	6,324	35	12,224	0,349
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,66	2,104	3,136	6,851	35	12,751	0,364
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0,132	1,315	5,096	7,378	35	13,921	0,398

1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,66	0,263	2,744	10,54	35	14,207	0,406
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,792	1,315	3,136	7,378	35	12,621	0,361
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,66	1,578	3,136	7,378	35	12,752	0,364
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,66	0,526	5,096	6,851	35	13,133	0,375
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,66	1,052	2,744	8,959	35	13,415	0,383
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0,66	2,367	3,136	5,797	35	11,96	0,342
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,66	1,841	2,744	7,378	35	12,623	0,361
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0,66	2,104	2,352	7,378	35	12,494	0,357
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,66	2,104	2,744	6,851	35	12,359	0,353
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,528	1,841	3,136	7,378	35	12,883	0,368
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	0,66	2,104	3,136	6,324	35	12,224	0,349
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,792	2,367	2,744	5,797	35	11,7	0,334
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,66	2,104	3,136	6,324	35	12,224	0,349
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,66	1,052	4,704	6,324	35	12,74	0,364
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,792	0,263	3,136	9,486	35	13,677	0,391

1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,66	1,315	2,744	8,432	35	13,151	0,376
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	2,104	2,744	9,486	35	14,334	0,410
TOTAL	--	---	---	---	---	---	299,847	8,567

Fuente: Encuesta a padres de familia.

Elaboración: María Sarango Condolo

Análisis

La tabla representa las competencias gerenciales de los directivos según la evaluación realizada por los miembros del consejo directivo estudiantil, en donde las valoraciones son 2 – 3 - 4 y 5 que corresponde a rara vez, algunas veces, frecuentemente y siempre, obteniendo así una valoración promedio de **8.56** sobre **12.10** puntos.

TABLA 38

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL “SAN FELIPE”, DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS (RECTOR, VICERRECTOR Y 3 VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO DIRECTIVO) POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 35 CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,66	1,315	3,92	7,378	35	13,273	0,379
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,528	1,315	1,96	10,54	35	14,343	0,410
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,396	2,63	3,92	5,797	35	12,743	0,364
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,66	1,315	1,96	10,01	35	13,948	0,399

2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,66	1,052	2,352	10,01	35	14,077	0,402
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	0,528	1,052	1,96	11,07	35	14,607	0,417
TOTAL	---	---	---	---	---	---	82,991	2,371

Fuente: Encuesta a padres de familia.

Elaboración: María Sarango Condolo

Análisis

La presente tabla representa las competencias pedagógicas de los directivos de acuerdo a la evaluación realizada por el comité central de padres de familia en lo cual las valoraciones se ubican en 2 – 3 – 4 y 5 que corresponden a rara vez, algunas veces, frecuentemente y siempre, alcanzando una valoración promedio de **2.37** sobre **3.16** puntos.

TABLA 39

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL “SAN FELIPE”, DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS (RECTOR, VICERRECTOR, Y LOS 3 VOALES PRINCIPALES DEL CONSEJO DIRECTIVO) POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 35 CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	1,315	4,704	8,959	35	14,978	0,428
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	1,315	3,92	9,486	35	14,721	0,421

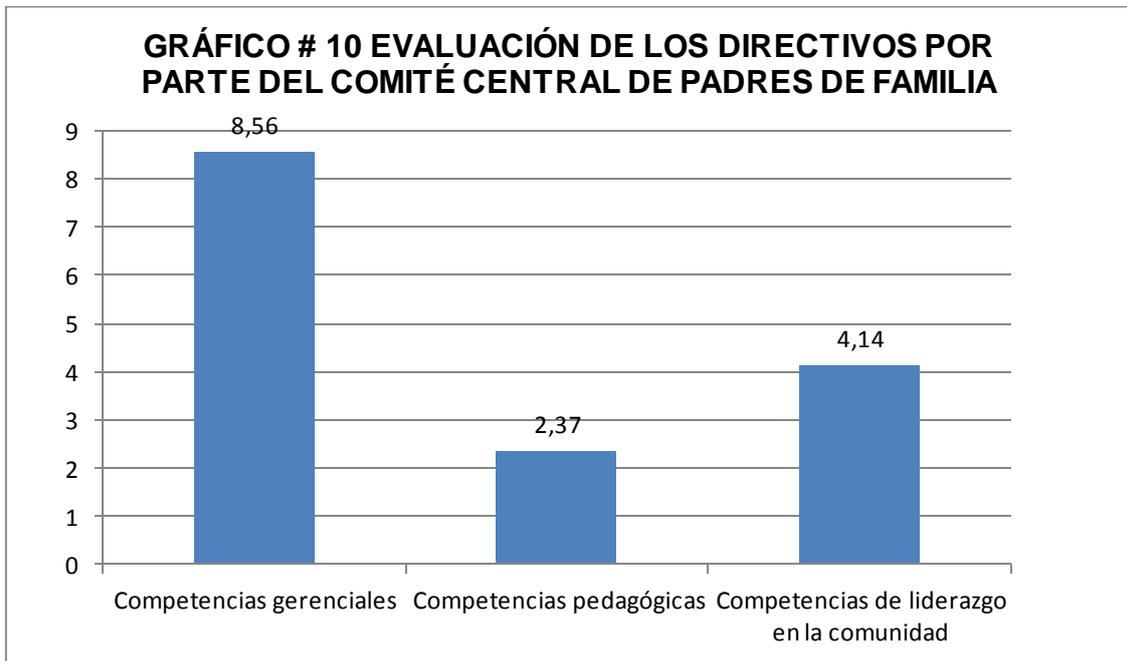
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,132	1,315	3,136	10,54	35	15,123	0,432
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,132	1,315	1,96	12,12	35	15,528	0,444
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,66	1,315	1,96	9,486	35	13,421	0,383
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	1,315	3,528	10,54	35	15,383	0,440
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,792	1,315	3,136	7,378	35	12,621	0,361
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,66	1,315	1,96	10,01	35	13,948	0,399
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,66	1,315	1,96	10,01	35	13,948	0,399
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	1,315	3,92	10,01	35	15,248	0,436
TOTAL	---	---	---	---	---	---	144,919	4,141
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS							15,079	

Fuente: Encuesta a padres de familia.

Elaboración: María Sarango Condolo

Análisis

La tabla se refiere a las competencias de liderazgo en la comunidad de los directivos según la evaluación realizada por el comité central de padres de familia, en donde podemos observar que se ubican en valoraciones de 2 - 3 - 4 y 5 que corresponde a rara vez, algunas veces, frecuentemente y siempre, alcanzando una valoración promedio de **4.14** sobre **4.47** puntos.



Fuente: Encuesta a padres de familia.

Elaboración: María Sarango Condolo.

Interpretación

El gráfico # 10 se refiere a la evaluación de los directivos por parte del comité central de padres de familia, lo cual nos da una clara apreciación de que las **competencias gerenciales** de los directivos de la institución investigada es regular, por cuanto se puede plantear que, los directivos realicen una acción reflexiva que los conduzca a desarrollar una tarea consigo mismo mediante la cual puedan acrecentar el conocimiento y control sobre su dinámica gerencial; tomar decisiones, trabajando de manera conjunta hacia la consecución, con calidad, de los objetivos institucionales y mejorar su desempeño directivo para que puedan seguir liderando su institución.

En lo que refiere a las **competencias pedagógicas** de los directivos los resultados son un poco preocupantes, puesto que como directivos deben poseer excelentes competencias pedagógicas para que puedan dirigir la institución con miras al mejoramiento continuo, pero no están lejos de lograrlo si entre todos trabajan con tesón y disciplina para cumplir sus funciones con altos niveles de calidad

Es evidente notar que las **competencias de liderazgo** de los directivos está en un nivel elevado, puesto que al ser excelente permite poseer la capacidad para crear

canales de comunicación efectivos entre diferentes estamentos de la comunidad educativa y propiciar un ambiente favorable para la convivencia armónica, la creación de identidad, el desarrollo de competencias ciudadanas y la ejecución de contactar organizaciones culturales, recreativas, sociales y productivas para realizar acciones conjuntas que repercutan en el desarrollo de la toda la comunidad.

TABLA 40

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL “SAN FELIPE”, DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS (RECTOR, VICERRECTOR, Y LOS 3 VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO DIRECTIVO) POR EL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 5 CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0,112	0,334	0,334	5	0,78	0,156
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201

1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223

1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,224	0,501	0	5	0,725	0,145
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	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	1,115	5	1,115	0,223
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,224	0,501	0	5	0,725	0,145
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0,224	0,501	0	5	0,725	0,145
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190

1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0,112	0,668	0	5	0,780	0,156
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,668	0,223	5	0,891	0,178
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,224	0,501	0	5	0,725	0,145
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,224	0,501	0	5	0,725	0,145
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0,224	0,501	0	5	0,725	0,145
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,112	0,501	0,223	5	0,836	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	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0,334	0,446	5	0,892	0,178
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	0,668	0,223	5	0,891	0,178
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	0,892	5	1,059	0,212

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	0,112	0,668	0	5	0,780	0,156
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	0,112	0,501	0,223	5	0,836	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	0,112	0,501	0,223	5	0,836	0,167
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,056	0,224	0,334	0	5	0,614	0,123
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	0,112	0,668	0	5	0,780	0,156
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	0,892	5	1,059	0,212
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
TOTAL	---	---	---	---	---	---	62,102	12,420

Fuente: Encuesta al supervisor.

Elaboración: María Sarango Condolo

Análisis

La tabla representa las competencias gerenciales de los directivos según la evaluación realizada por el supervisor escolar en donde las valoraciones se ubican en su mayoría en 3 – 4 y 5 que corresponde a algunas veces, frecuentemente y siempre, obteniendo una valoración promedio de **1.2.42** sobre **14.45** puntos.

TABLA 41

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL "SAN FELIPE", DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS (RECTOR, VICERRECTOR Y LOS 3 VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO DIRECTIVO) POR EL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 5 CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
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	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,112	0	0,892	5	1,004	0,201
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	0,112	0,167	0,892	5	1,171	0,234
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212

2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,112	0,167	0,669	5	0,948	0,190
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,056	0	0,167	0,669	5	0,892	0,178
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14,383	2,877

Fuente: Encuesta al supervisor.

Elaboración: María Sarango Condolo

Análisis

La tabla representa las competencias pedagógicas de los directivos según la evaluación realizada por el supervisor escolar, en donde las valoraciones son 3 - 4 y 5 que corresponde a algunas veces, frecuentemente y siempre, obteniendo así una valoración promedio de **2.87** sobre **3.11** puntos.

TABLA 42

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO FISCOMISIONAL “SAN FELIPE”, DE LA PARROQUIA CHANGAIMINA, CANTÓN GONZANAMÁ, PROVINCIA DE LOJA, DURANTE EL AÑO 2011- 2012.

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS (RECTOR, VICERRECTOR Y LOS 3 MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO) POR EL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 5 CUESTIONARIOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0,501	0,446	5	0,947	0,189
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,334	0,669	5	1,003	0,201
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212

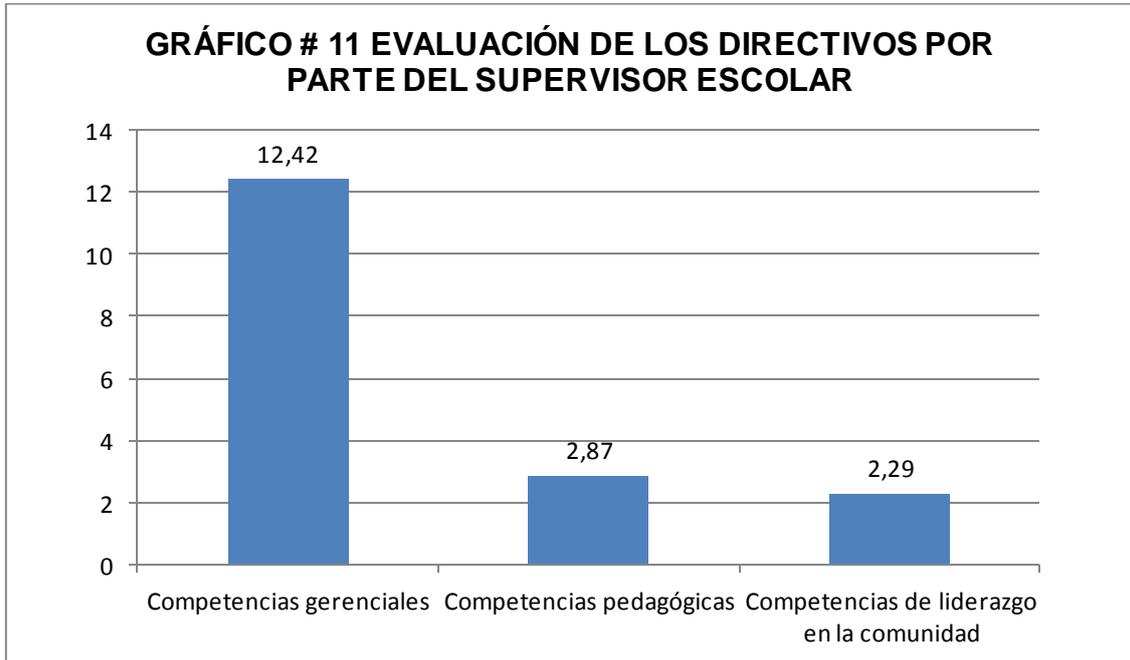
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0,892	5	1,059	0,212
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,481	2,296
							PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS	17,593

Fuente: Encuesta al supervisor.

Elaboración: María Sarango Condolo

Análisis

La tabla corresponde a las competencias de liderazgo en la comunidad según la evaluación realizada por el supervisor escolar, en donde las valoraciones son 4 y 5 que corresponde a frecuentemente y siempre, obteniendo así una valoración promedio de **2.29** sobre **2.44** puntos.



Fuente: Encuesta al supervisor.

Elaboración: María Sarango Condolo

Interpretación.

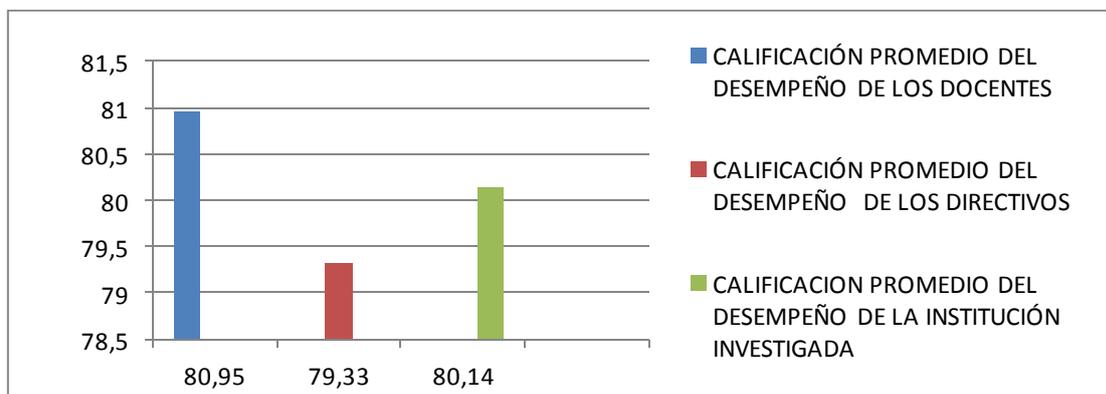
El gráfico # 11 representa la evaluación de los directivos por parte del supervisor escolar, en donde es evidente que en cuanto a **competencias gerenciales** los directivos poseen un aceptable liderazgo gerencial, pero no está por demás

recomendar que sigan mejorando es este ámbito, puesto que constituye una tarea compleja pero difícil; teniendo siempre claro sus roles, funciones y tareas a cumplir en las instituciones que dirigen con la finalidad de lograr los objetivos y metas propuestas.

Las **competencias pedagógicas** de los directivos según la evaluación realizada por el supervisor escolar están en un nivel de aceptación, pero constantemente deben estar buscando la forma de como poder realizar mejor su labor, puesto que como directivos tienen la gran misión de orientar para trabajar proactivamente y con autonomía frente a las responsabilidades, así como de proponer y emprender alternativas de soluciones novedosas en diferentes situaciones de la institución que dirigen.

Finalmente las **competencias de liderazgo en la comunidad** de los directivos son apreciables, pero no está por demás de que deben seguir mejorando, y peor aun si es autoridad de la institución para que pueda educar con el ejemplo y de esta manera vincular a las familias, los estudiantes y a las instituciones del entorno con los procesos educativos y responder adecuadamente a las condiciones particulares de la comunidad.

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	80,955/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	79,33/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA.	80,14/100	A	EXCELENTE



El presente gráfico representa las calificaciones del desempeño profesional docente del Colegio Fiscomisional “San Felipe” el cual alcanza un porcentaje de **80.95** sobre **100** puntos, puesto que toda evaluación cualitativa o cuantitativa es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de los docentes y además de la evaluación permite que los docentes mejoren el desempeño y comportamiento, así mismo que identifiquen las necesidades para un posterior asesoramiento, acompañamiento y capacitación del personal en general.

En cuanto a la calificación del desempeño profesional directivo puedo mencionar que obtuvieron un porcentaje de **79.33** sobre **100** puntos, en donde es evidente que los directivos deben mejorar en todos los aspectos para que puedan estar en condiciones de proponer medidas orientadas en mejorar sus debilidades y brindar una dirección eficiente.

Finalmente la calificación de desempeño de la institución investigada es de **80.14** sobre **100** puntos, lo cual la ubica a la misma en un nivel excelente, la institución llega a tal posición, pero no está por demás que debe seguir en constante lucha para el mejoramiento del desempeño tanto docente, directivo e institucional, con capacidad de defender los intereses de la institución educativa y adherirse a sus lineamientos trabajando en equipo y ofreciendo alternativas innovadoras para solucionar problemas que puedan presentarse.

5.2. DISCUSIÓN

La Constitución Política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

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

sistema educativo; sin embargo, estos mandatos no dicen explícitamente qué es calidad educativa. Para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de metas; según señala la Constitución, se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el bien común al bien individual, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica.

Nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genere contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

Con el fin de conocer la calidad de la educación en las instituciones de educación básica y de bachillerato ecuatoriano, me es placentero haber realizado un estudio investigativo en el Colegio Fiscomisional “San Felipe”, institución fiscal, que viene sirviendo a la juventud trabajadora de la parroquia Changaimina, cantón Gonzanamá.

De acuerdo a los datos obtenidos de la población investigada, los cuales fueron estudiantes tanto de Básica como de Bachillerato, maestros y maestras que laboran en Básica y en Bachillerato, padres de familia, directivos y supervisor escolar.

Los docentes en la autoevaluación han obtenido un porcentaje promedio de **6.85/10** puntos , detallados de la siguiente manera: sociabilidad pedagógica se puede apreciar que es exitosa alcanzado el **0.70** sobre **0.72** puntos, siendo evidente que los docentes mantiene un buen trato y relación con las personas que están a su alrededor; así mismo en las habilidades pedagógicas y didácticas los docentes alcanzan una valoración de **3.75** sobre **4.23** puntos, dichas puntuaciones las

obtienen debido a que se encuentran en constantemente actualización y preparación en los cursos ofertados por el ministerio de educación, luego aquello les servía para poner en práctica en su labor diaria; en lo relacionado al desarrollo emocional los docentes han obtenido el **0.99** sobre **1.13** puntos, recalando que algunos en su minoría manifiestan que no son estimulados por sus superiores, falta apoyo por parte de sus compañeros y finalmente que no se sienten miembros de un equipo con objetivos definidos; en lo referente a la atención a estudiantes con necesidades especiales los docentes han obtenido un total de **0.72** sobre **1.03** puntos, lo cual muestra que los docentes en su mayoría poseen conocimientos básicos de cómo tratar e incluir a estudiantes con necesidades especiales; en la aplicación de normas y reglamentos alcanzan una puntuación de **0.82** sobre **1.03** puntos, esto debido a un sinnúmero de inconvenientes que día a día se presentan, los docentes tienden a incumplir con las funciones en la institución; en lo que refiere a la relación con la comunidad los docentes han obtenido una puntuación de **0.77** sobre **0.93** puntos , apreciando que la relación de los docentes con la comunidad es muy cordial, lo cual debe prevalecer para fortalecer las relaciones en toda la comunidad; y en cuanto al clima de trabajo de los docentes se puede evidenciar que alcanzan una valoración de **0.81** sobre **0.93** puntos, lo cual influye positivamente dentro del proceso educativo así como en la misma institución.

En lo referente a la coevaluación realizada a los docentes alcanzan un promedio de **8.82/10** puntos, de los cuales el **3.00** en desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas debido a la constante preparación que mantienen para enfrentar os desafíos que se puedan presentar; en el cumplimiento de normas y reglamentos obtienen el **1.65** lo cual demuestra que los docentes cumplen a cabalidad para poder educar con el ejemplo; en la disposición al cambio en educación obtienen el **1.33** lo que significa que mantienen una actitud positiva frente al cambio para poder brindar un buen servicio a la sociedad; finalmente en lo referente al desarrollo emocional adquieren el **2.84** por lo que es notorio que se desarrollan y se relacionan en cualquier ámbito.

La evaluación de los docentes por parte de los directivos obtiene una puntuación promedio de **7.74/10** puntos detallados así: sociabilidad pedagógica el **1.77**, los directivos manifiestan que los docentes poco se preocupan cuando un estudiante falta puesto que ellos deben velar por el bienestar y cumplimiento de los educandos; en la atención a estudiantes con necesidades individuales el **1.64** por lo que en las aulas se encuentra una diversidad de estudiantes para quienes se debe brindar el trato adecuado; por consiguiente en las habilidades pedagógicas y didácticas el **2.32** desempeñando su labor de una manera correcta haciendo uso de la investigación y auto preparación; en cuanto a la aplicación de normas y reglamentos el **1.12** haciendo uso de las mismas de la mejor manera para no beneficiar ni perjudicar a nadie haciendo uso de la equidad; finalmente la relación con la comunidad con el **0.89** resaltando que conservan una relación armoniosa con la comunidad.

Los docentes en lo que refiere a la evaluación realizada por los estudiantes obtienen un porcentaje promedio de **15.24/24** puntos puntualizados así: habilidades pedagógicas y didácticas el **6.78** resaltando que en este aspecto los docentes deben trabajar mucho en mejorar; en las habilidades de sociabilidad pedagógica el **2.80** dando un claro indicio que deben mejorar pero su vocación y amor al trabajo les motivara a corregir dicho aspecto; en la atención a estudiantes con necesidades individuales el **3.24** destacando que tienen que buscar las formas o medios para que involucren a todo el grupo clase; en cuanto a la relación con los estudiantes alcanzan el **2.98** destacando que se relacionan muy bien con los estudiantes ya que ellos son la parte medular de su trabajo.

En la valuación de los docentes por parte de los padres de familia obtienen un valor promedio de **13.02/16** puntos especificados de la siguiente manera; relación con la comunidad **2.15** dando una apreciación que la comunidad confía en su profesionalismo y proceder; en cuanto a normas y reglamentos el **2.86** de acuerdo a las encuestas a los padres de familia en donde el maestro debe cumplir con sus obligaciones para que pueda exigir cumplimiento; en lo relacionado a sociabilidad pedagógica el **3.98** manifestando que requieren mejorar en dicho aspecto porque la sociabilidad es eje principal dentro de educación; y finalmente en lo referente a

atención a estudiantes con necesidades individuales el **4.03** demostrando que saben trabajar con dicho aspecto tanto dentro como fuera del aula.

En la observación de la clase demostrativa los docentes han adquirido un valor promedio de **27.13/30** puntos explicados a continuación: actividades iniciales obtienen **7.13** lo cual demuestra que el desempeño diario de cada uno de los docentes es provechoso y responsable; dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje **13.75** expresando que cumplen con el plan de clase a cabalidad, poniendo en práctica los conocimientos que reciben en los cursos de capacitación.

En la autoevaluación los directivos consiguen un valor promedio de **16.84/20** puntos manifestados así: competencias gerenciales el **12.01** en donde se puede notar que no todos están cumpliendo con sus funciones; en relación a las competencias pedagógicas el **2.79** ubicándose en un nivel aceptable pero deben poner un poco más de empeño en la lucha por buscar el nivel máximo; en lo referente a competencias de liderazgo en la comunidad el **1.84** siendo notorio que mantienen un buen liderazgo en la comunidad.

La evaluación de los directivos por parte de los miembros del consejo directivo alcanza una valoración promedio de **14.99/20** puntos detallados a continuación: competencias gerenciales el **10.82** demostrando que su trabajo lo realizan en equipo creando un ambiente de cooperación; en las competencias pedagógicas el **2.88** siendo notorio que en este aspecto los directivos deben tratar de mejorar para que desempeñen un eficiente trabajo académico; y en cuanto al liderazgo en la comunidad el **1.29** lo cual deben mejorar para que puedan orientar e impulsar las acciones colectivas.

La evaluación de los directivos por parte de los miembros del consejo estudiantil obtiene una valoración promedio de **14.99/20** puntos especificados a continuación: competencias gerenciales el **7.10** demostrando que los directivos vienen desempeñando un adecuado trabajo gerencial; en lo concerniente a competencias pedagógicas el **2.70** demostrando que están en capacidad de aplicar los diferentes

modelo y métodos; en lo relacionado al liderazgo en la comunidad el **5.19** demostrando que su accionar directivo es adecuado generando progreso comunitario.

La evaluación de los directivos por parte del comité central de padres de familia logra una valoración promedio de **15.07/20** puntos descritos de la siguiente manera: competencias gerenciales **8.56** haciendo notar que la acción directiva es regular para lo cual debe unirse los directivos y socializar los errores para que puedan continuar brindando una buena administración; las competencias pedagógicas el **2.37** dicha puntuación resulta preocupante ya que como directivos deben poseer excelentes competencias pedagógicas para que puedan guiar la institución que dirigen; y en cuanto al liderazgo en la comunidad el **4.14**, siendo evidente que tienen capacidad para dominar el liderazgo comunitario.

La evaluación de los directivos por parte del supervisor escolar adquiere una valoración promedio de **19.58/20** puntos puntualizados así: competencias gerenciales el **12.42** lo cual demuestra que la gerencia de la institución es aceptable demostrando dedicación y gestión institucional; las competencias pedagógicas el **2.87** ya que día a día buscan la forma y los medios de prepararse para poder guiar y trabaja por el bien de la institución; y finalmente en cuanto al liderazgo en la comunidad el **2.29** lo cual demuestra que trabajan de forma vinculada toda la comunidad educativa para generar el progreso institucional y comunitario.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Luego del análisis, interpretación y discusión de resultados de las encuestas aplicadas al rector, vicerrector, miembros del consejo directivo, coordinadores de área, docentes, estudiantes, padres de familia, consejo estudiantil, comité central de padres de familia, supervisor escolar y observación de clases demostrativas impartidas por los docentes, del Colegio Fiscomisional “San Felipe” y en correspondencia a los objetivos de investigación se deduce las siguientes conclusiones y recomendaciones de estudio.

CONCLUSIONES:

- La calidad del desempeño profesional docente del Colegio Fiscomisional “San Felipe”; de acuerdo a las dimensiones evaluadas se encuentra en un nivel excelente, lo que permite que puedan proporcionar a los jóvenes estudiantes las armas suficientes tanto cuantitativamente como cualitativamente para que estén en posibilidades de poder enfrentar los retos del futuro.
- La calidad del desempeño profesional directivo del colegio Fiscomisional “San Felipe”; según las dimensiones evaluadas se ubican en un nivel excelente, ya que reflejan la gestión directiva que desempeñan día a día con miras alcanzar la calidad de la educación tan anhelada.
- Las clases demostrativas impartidas por los docentes se desarrollaron a cabalidad cumpliendo con todo el proceso, y demostrando una vez más su preparación y actualización permanente, lo que les son de gran utilidad para su desempeño profesional, y no solamente como un requisito por cumplir, sino como una necesidad que tienen por buscar su propio crecimiento profesional en beneficio de sus alumnos y de la sociedad.

- La calificación del desempeño profesional de la institución educativa se mantiene en un nivel excelente, gracias a la gestión, organización, dedicación, innovación y colaboración mancomunada de todos quienes conforman la comunidad educativa.

RECOMENDACIONES:

- El Ministerio de Educación debe continuar ofertando cursos de actualización y fortalecimiento curricular permanentemente, puesto que la realidad de nuestra sociedad está obligando al sector educativo a vivir un proceso de cambio que obliga a realizar los ajustes pertinentes para estar en condiciones de superar los retos.
- Los padres de familia y la sociedad en general deben poner mayor atención a los problemas de los alumnos en general, ya que será la única manera de que los docentes estén en comunión, con los directamente involucrados en esta inmensa responsabilidad de educar y culturizar a sus hijos.
- El Colegio Fiscomisional “San Felipe” debe procurar elevar en su totalidad sus niveles de enseñanza, capacitación de docentes, reestructuración del currículo, innovar estrategias metodológicas de enseñanza y evaluación, fomentar aprendizajes significativos de y para a vida, etc. En general calidad educativa es sinónimo de desarrollo y de excelencia.
- Debe emprenderse en proyectos para dinamizar los procesos pedagógicos y administrativos, orientados al mejoramiento de la calidad y eficiencia del sistema educativo.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

TITULO DE LA PROPUESTA

“Talleres de mejoramiento didáctico y metodológico, para potenciar la preparación de las clases en función de las necesidades de los estudiantes del Colegio Fiscomisional “San Felipe”.

JUSTIFICACIÓN

La tarea docente es complicada pero satisfactoria, por cuanto cada estudiante es diferente a los demás y hay que llegar a cada uno de ellos, para lo cual el docente debe estar preparado a fin de llegar a la mayoría de sus estudiantes, estoy segura que cada uno de ellos asisten con la finalidad de aprender cada día. Las instituciones educativas conceptualizadas como agentes de desarrollo, ya que desarrollan en el individuo un sinnúmero de saberes, los cuales son producidos institucionalmente como parte del compromiso social previamente adquirido, por ello, es deber y misión del educador, formarse, prepararse, actualizarse constantemente y preparar las clases en función de las necesidades de los estudiantes, para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje y así puedan formar a los educandos integralmente libres y capaces de tomar sus propias decisiones y su desenvolvimiento ante la sociedad.

Es fundamental realizar autoevaluaciones y evaluaciones con respecto a los docentes, para descubrir errores que estarían dificultando el proceso educativo y tomar nuevos rumbos metodológicos que conlleven a la asimilación comprensiva de los contenidos programáticos por parte de los alumnos, y a preparar de las clases en función de las necesidades de los estudiantes por parte de los docentes

Con la ejecución de este proyecto, se pretende fortalecer la preparación de las clases en función de las necesidades de los estudiantes y a la vez rescatar los

valores morales y éticos que en la actualidad están desapareciendo tanto en maestros como en alumnos y sociedad en general, debido a las injusticias y problemas sociales que suelen suceder.

Mi aspiración es contribuir con este pequeño trabajo al fortalecimiento de la preparación de las clases en función de las necesidades de los estudiantes, en donde se pone de manifiesto pistas metodológicas y didácticas que tratan de mejorar el trabajo en el aula entre docentes y estudiantes y por ende invitar a que lean el presente trabajo en el cual podrá encontrar temas que serán de suma importancia para Ud. como lector.

OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

OBJETIVO GENERAL

Contribuir a través de talleres al mejoramiento de los procesos didácticos y metodológicos mediante talleres de trabajo para que los docentes preparen las clases en función de las necesidades de los estudiantes del Colegio “San Felipe”.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Facilitar seminarios talleres de fortalecimiento curricular en lo didáctico y metodológico a los docentes del Colegio Fiscomisional “San Felipe”.
- Fortalecer en lo didáctico y metodológico la preparación de las clases en función de las necesidades de los estudiantes del Colegio Fiscomisional “San Felipe”.
- Incentivar a los maestros en la búsqueda colectiva de estrategias metodológicas, que contribuyan a fortalecer la preparación de las clases en función de las necesidades de los estudiantes.

MARCO TEÓRICO

IMPORTANCIA DE UN AMBIENTE POTENCIADOR PARA EL APRENDIZAJE

Varias investigaciones han demostrado que los estudiantes rinden mejor académicamente cuando hay un ambiente positivo y cariñoso en la clase, esto significa que, es necesario preocuparnos por el ambiente del aula y crear un espacio efectivo, en donde sea posible solucionar, o por lo menos aliviar, algunos de los problemas académicos que puedan presentarse. El estudiante que recibe todos los beneficios posibles en su educación, tales como: un docente idóneo, las últimas estrategias educativas y muchos recursos didácticos, poco aprovechará de éstos si está tratando de aprender en un ambiente hostil a su aprendizaje; por ejemplo, en un ambiente de franca competencia o en un ambiente frío en el que no hay compañerismo entre los estudiantes.

Un buen ambiente potenciador es fácil describir, nos podemos imaginar que al entrar en una aula en la que se mantiene un sentimiento positivo, en la que todos están trabajando, aprendiendo y apoyándose mutuamente, esta nos animaría; mientras que entrar en un ambiente demasiado serio en el que hay antagonismo entre las personas, donde nadie está trabajando y obviamente a nadie le gusta estar allí, nos desanimaría.

EXPECTATIVAS DEL DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN LOS ESTUDIANTES

Todos los seres humanos respondemos a las expectativas que los demás tienen de nosotros. Cuando más importante sea una persona en nuestra vida, más influencia tendrá sus expectativas en nosotros. Puesto que el docente suele ser una persona muy importante en la vida de los estudiantes, sus expectativas influyen mucho en su auto-imagen y en su rendimiento académico. Cuando el docente confía en la capacidad de los estudiantes y les comunica esa confianza, ésta genera un ambiente positivo de trabajo y refuerza la autoestima y la autoconfianza de los educandos.

Las expectativas que el docente tiene de sus estudiantes influyen en su rendimiento académico; por eso el docente debe poner en práctica modelos mentales que le permitan cultivar la habilidad de ver la nobleza y el potencial oculto en cada uno de ellos y demostrar a sus estudiantes que él cree que ellos pueden rendir bien, debiendo asignarles trabajos progresivamente más complejos requiriendo que estos estén bien hechos, porque sabe que son capaces de hacerlo.

RELACIÓN DOCENTES - ESTUDIANTES

En una nueva concepción de la relación maestro-estudiante se tiene la propuesta de que el docente, maestro o profesor no es quien señala el camino o el que alimenta y corrige con rigor a quien ha errado. Muy alejado de esto, la oferta es apostar a la socialización del conocimiento, a crear nuevos espacios y nuevas formas de dar clases, visibilizando los temas planteados, otros posibles y promoviendo el pensamiento crítico y la participación.

Según esta propuesta valorar la palabra y las producciones de los estudiantes no tiene que ser la excepción sino un trabajo cotidiano y constante. No solo es necesario apoyar la socialización del conocimiento entre los estudiantes sino plantear al aula como un lugar donde, por excelencia, deben producirse nuevos saberes. Las instituciones de formación superior no pueden seguir exaltando el papel profesionalizante de la educación; profesores y estudiantes están llamados a hacer de las aulas de clase un espacio para la construcción de relaciones humanas, reconociendo el afecto como emoción fundamental para el desarrollo individual, interpersonal y social.

EL APRENDIZAJE COOPERATIVO

El aprendizaje cooperativo como estrategia metodológica en la enseñanza, permite a los educadores darse cuenta de la importancia de la interacción que se establece entre el alumno y los contenidos o materiales de aprendizaje y también plantear diversas estrategias cognitivas para orientar dicha interacción eficazmente. No obstante, de igual o mayor importancia son las interacciones

que establece el alumno con las personas que lo rodean, por lo cual no puede dejarse de lado el análisis de la influencia educativa que ejerce el docente y los compañeros de clases.

Tomando en cuenta las grandes transformaciones curriculares que se vienen practicando en el contexto universal, encontramos como una técnica eficaz el desarrollar dentro del aula el trabajo cooperativo; que le permite al alumno una participación plena, adquirir respeto hacia las ideas de los demás y reconocer que con un equipo se pueden resolver grandes problemas.

Este trabajo tiene como propósito demostrar que el trabajo cooperativo utilizado por los docentes eficazmente enseña la colaboración, exige mayor esfuerzo, comparte experiencias y brinda la oportunidad de construir un aprendizaje duradero.

Sin embargo, si analizamos con atención el currículum escolar –tal como lo ha hecho Isabel Solé (1997)- veremos que el trabajo en equipo no es sólo un recurso metodológico para enseñar y aprender los contenidos de las distintas áreas, sino también algo que los alumnos deben aprender, como un contenido más, y que, por lo tanto, debe enseñarse de una forma tan sistematizada, al menos, como se enseñan los demás contenidos.

La capacidad de todos los alumnos de aprender a trabajar cooperativamente con los demás es la piedra clave para construir y mantener matrimonios, familias, carreras y amistades estables. Ser capaz de realizar habilidades técnicas como leer, hablar, escuchar, escribir, calcular y resolver problemas es algo valioso pero poco útil si la persona no puede aplicar estas habilidades en una interacción cooperativa con las otras personas en el trabajo, en la familia y en los entornos comunitarios. La manera más lógica de enfatizar el uso del conocimiento y las habilidades de los alumnos dentro de un marco cooperativo, tal como deberán hacer cuando sean miembros adultos de la sociedad, es

dedicar mucho tiempo al aprendizaje de estas habilidades en relaciones cooperativas con los demás.

FORMAS DE MOTIVAR A LOS ALUMNOS

Para conseguir la implicación del alumno en la clase, el docente debe fortalecer la automotivación y la autoestima de los estudiantes, deben ser los principales objetivos a conseguir por parte del profesor.

Puesto que día a día el buen profesor debe hacer participar a sus alumnos de la clase, si muestra pasividad los estudiantes enseguida le imitarán. Es bueno lanzar preguntas sobre la materia e interesarse sobre cuál es la idea que los estudiantes tienen sobre lo expuesto; dejando en claro a los alumnos cuáles son los mínimos a alcanzar para superar la asignatura.

El docente debe animar a sus alumnos, analiza sus esfuerzos y conoce sus debilidades, de ésta forma tendrá una visión más clara del potencial del alumno, el resultado de un examen no es suficiente para conocer lo que puede dar de sí un alumno, además de demostrar entusiasmo por lo que enseña el docente debe ser positivo y entregado transmitiendo esos mismos valores a sus alumnos; si por el contrario, se muestra apático y hace de la clase un lugar aburrido sus alumnos perderán de forma inmediata el interés por esa materia.

La motivación es un proceso unitario. Uno de los aspectos más relevantes de la motivación es llegar a un comportamiento determinado y preexistente del alumno y que ese comportamiento tenga que ver con su futuro, es decir, el profesor ha de propiciar que al estudiante controle su propia producción y que el aprendizaje sea motivante, esto es muy complejo. Lo que se aprende ha de contactar con las necesidades del individuo de modo que exista interés en relacionar necesidades y aprendizaje. Cada individuo difiere en su sensibilidad, preocupación, percepción, etc. Cada individuo se verá motivado en la medida en que sienta comprometida su personalidad y en la medida en que la información que se le presente signifique algo para él.

Lo mismo pasa con la motivación escolar, cuando el alumno se encuentra en un ambiente agradable, donde él es tomado como persona que siente, piensa y desea, entonces dirigirá sus energías para aprender. Quizás al principio lo haga para agradar al maestro, para ser aceptado por su grupo; posteriormente, dependiendo de habilidad del maestro, el alumno amará la materia.

CONTENIDOS

La propuesta consiste en trabajar con 3 talleres para los docentes, con el fin de mejorar la preparación de las clases en función de las necesidades de los estudiantes, y además facilitar un folleto que contenga los contenidos de la capacitación los cuales se detallan a continuación.

Qué es un taller

Recibe este nombre la modalidad de enseñanza y estudio, caracterizada por la actividad, la investigación operativa, el descubrimiento científico y el trabajo en equipo, que en su aspecto externo se distingue por el acopio, la sistematización y el uso de material especializado.

El taller como forma de trabajo metodológico.

D Calzado (1998) señala que la diversidad de actividades pedagógicas a las cuales se le denomina taller, el cual ha sido categorizado también como método, procedimiento, técnica y forma de organización del proceso pedagógico.

Esta autora se refiere a las diferentes definiciones contenidas al término taller por parte de varios estudiosos de esta temática, entre ellas existe la coincidencia de que en él:

- ✓ Se propicia un trabajo en equipo o grupal.
- ✓ Se vincula la teoría con la práctica
- ✓ Se discute una problemática particular de carácter metodológico relacionada con la labor profesional.

TALLER 1: El ambiente potenciador

Investigaciones realizadas han demostrado que los estudiantes mejoran sus aprendizajes cuando existe un ambiente de inclusión, positivo y de confianza en su clase, por ello el docente debe analizar las necesidades de los estudiantes y en función a ello crear un ambiente potenciador para que las clase se desarrollen con éxito.

Características del ambiente.

En el ambiente positivo no deben existir antagonismos entre compañeros, las características que potencian las características en del aula, que permitirán que el estudiante mejore significativamente su rol, entre otras:

Aprecio y confianza mutua

Cooperación y apoyo

Alegría

Énfasis en aprender, no en ganar notas

Para conseguir esto el ambiente el aula debe:

- ❖ Reforzar el conocimiento de cada educando
- ❖ Darle la valentía necesaria para intentar aprender

Relación maestro-alumno

Para tener relaciones cálidas y positivas en la clase, el maestro tendrá que demostrar a los estudiantes que desea tener este tipo de relaciones entre ellas:

Amate a ti mismo: Cuando te cuidas a ti mismo y respetas a tus discípulos, saben que te consideras especial y digno de respeto.

Conoce a tus educandos: Entérate de quienes son en realidad. Pídeles que llenen una tarjeta con sus datos, contando donde nacieron, cuantos hermanos/as tienen y algo sobre sus padres. ¿Qué les gusta? ¿Qué ni les gusta? ¿Cuáles son sus temores, preocupaciones y problemas? ¿Qué sienten ser estudiantes, etc.?

Aprecia a tus estudiantes: trata de entender las presiones y las dificultades de ser estudiante. Piensa en el en el esfuerzo que hacen y el valor que deben tener para hacer todo lo que hacen en el día, cuanta presión social sienten tus educandos y cuanta presión académica también. Par hacer esto, se requiere un esfuerzo especial de tu parte, para escuchar sin juzgar.

Reconoce a tus educandos: Agradéceles las cosas pequeñas y grandes, agradéceles por ser parte de tu vida. Muestra tu aprecio en forma verbal, escríbeles nota, dales un abrazo, una sonrisa, un gesto tierno.

Escucha a tus educandos: En su mayoría, los estudiantes sienten que nadie los escucha, ni sus padres, ni sus maestros y peor aún sus amigos. Dales un espacio en la clase para compartir sus vidas, alegrías y problemas. Hasta las cosas que parecen pequeñas son grandes. Si puedes escucharlos de forma desinteresada, con una mente y un corazón abierto, será uno de los mejores regalos en la vida de los educandos.

Incluye a tus educandos y potencialízalos: Pregúntales lo que piensan. Deja que participen en la toma de decisiones. Solicita sus sugerencias activamente y ayúdales a sentirse importantes.

Respeto a tus educandos: Jamás desprecies a un estudiante, evita cualquier sarcasmo, respeta sus decisiones, has cumplir las reglas y acuerdos.

Se abierto a tus educandos: Comparte tu vida con ellos para que te conozcan. Cuéntales tus alegrías, éxitos y desafíos.

¿Cómo contribuye la educación integradora a promover un buen aprendizaje?

Los esfuerzos para ampliar la escolarización deben ir unidos a la aplicación de políticas encaminadas a incrementar la calidad de la educación. Hay que esforzarse por lograr no sólo el acceso de los niños a la escuela, sino también su

éxito escolar ininterrumpido. Para ello, es preciso promover políticas que garanticen la escolarización de los excluidos, acompañándolas de programas y prácticas que permitan a los niños conseguir buenos resultados. Esto exige abordar el problema de la diversidad de las necesidades de los alumnos y darle una respuesta, lo cual tiene repercusiones en los métodos de enseñanza, los planes de estudios, las modalidades de interacción y las relaciones de las escuelas con sus comunidades. Un sistema de educación integradora tiene por objetivo compensar a los educandos prestando un apoyo suplementario a los alumnos con dificultades para aprender.

Influencia de los maestros en el aprovechamiento de los alumnos.

La manera de enseñar de los docentes reviste una importancia esencial en toda reforma concebida para mejorar la calidad de la educación. Un plan de estudios centrado en el alumno se caracteriza por la tendencia a otorgar menos importancia al aprendizaje exclusivamente memorístico y hacer más hincapié en una forma de aprender activa y cooperativa, basada en las tareas prácticas y en la experimentación directa. Para que existan resultados del aprendizaje es fundamental que los docentes reciban una formación adecuada, tanto inicial como permanente. Además, deben existir políticas relativas a su estatuto profesional, su bienestar y el desarrollo de su carrera profesional. Evaluar los resultados del aprendizaje puede ayudar a los maestros a calibrar el aprovechamiento escolar de sus alumnos y diagnosticar las dificultades, pero ante todo es necesario que al preparar su clase las realicen en función de las necesidades de los estudiantes.

TALLER 2: El aprendizaje cooperativo

El aprendizaje cooperativo se basa en principios los cuales hay que poner en práctica a lo largo del año, estos pueden ser:

- Actitud de respeto y cariño entre los miembros de la clase

- Que todos compartan cómo quieren que sea el ambiente en el aula para que puedan aprender mejor y todos colaborar respetando las reglas y límites, para lograr y mantener el ambiente.
- Cada persona en la clase tiene el derecho de aprender
- Cada persona en la clase es responsable por su propio aprendizaje y bienestar y también por el aprendizaje y el bienestar de los demás.

En la clase se desarrollan destrezas intelectuales, sociales y emocionales

- ✓ Cada persona en la clase tiene el derecho y la responsabilidad ineludible de aprender a aprender
- ✓ Uso de una diversidad de métodos y actividades, enfocados a las diferentes inteligencias
- ✓ Respeto para los estilos de aprendizaje
- ✓ Constancia y permanencia en el ciclo de aprendizaje
- ✓ Enseñanza de cómo aprender y qué aprender

Visualizaciones que fortalecen el aprendizaje

Las visualizaciones no solo pueden ayudar a los alumnos a mejorar sus sentimientos hacia sí mismo y hacia los demás, también pueden ayudarles a mejorar el trabajo académico. Pueden realizarse visualizaciones en que los estudiantes se vean a sí mismos realizando su trabajo escolar con éxito y alegría. Así mismo pueden realizarse visualizaciones que les permitan vivenciar los temas que estudien, para que los recuerden mejor.

La visualización tiene el fin de ayudar al alumno a confiar en su propia capacidad de aprender. Antes de iniciar la clase de visualización, el maestro pide a todos los estudiantes que piensen en una situación en la que aprendieron algo con éxito, como por ejemplo: nadar, subir a un árbol, cocinar un plato delicioso, etc.

Indicaciones en los trabajos

Las indicaciones de los temas de trabajo se puede realizar de las siguientes formas:

- ❖ Los temas son ofrecidos a la elección de los grupos
- ❖ Los grupos sugieren los temas de trabajo
- ❖ El profesor y los grupos escogen los temas de trabajo
- ❖ El profesor presenta de forma ordenada los temas de trabajo
- ❖ El profesor y los estudiantes pueden sortear los temas a realizarse

TALLER 3: Formas de motivar y sugerir temas de trabajo escolar.

Como formas de motivación o sugestión para la elección del tema, se puede acudir a los siguientes recursos:

- Excursiones, visitas y paseos
- Provocar la curiosidad y la duda
- Aprovechar las noticias de los diarios
- Exploración de los problemas y dificultades de los estudiantes
- Exploración de los intereses y necesidades de los estudiantes
- Aprovechar la experiencia anterior de los estudiantes
- Formular con los estudiantes el tema a estudiar

¿Cómo utilizar técnicas?

Para relacionarse

En grupos recién formados, amplios, cuando los miembros se renuevan frecuentemente, es importante que los miembros se conozcan entre sí. La timidez y reserva natural impide tomar iniciativas para relacionarse, existe inseguridad, la comunicación es difícil porque la identidad y la participación son casi imposibles entre extraños.

Par crear sociabilidad

Es deseable evidentemente, integrar a todos en el curso principal de las actividades del grupo, para que exista comunicación y acción unificada entre todos los miembros.

Para crear interés antes de la reunión

Un momento crítico es el establecimiento de una atmósfera favorable en el grupo, al comienzo de la reunión o en los intervalos; por lo que, es importante y necesario planear actividades para “romper el hielo”.

Para romper la tensión.

Algunos miembros regularmente son tensos, otros acumulan tensión a medida que la fatiga y el aburrimiento invaden la atmósfera grupal.

Las técnicas recreativas disminuyen la tensión física, mental o emocional. Los juegos, la música, etc., se utilizan para brindar un descanso transitorio. Cuando se utilizan adecuadamente, estos métodos tienen el poder de estimular otras facetas de la dinámica grupal, la comunicación, la solidaridad y la descarga emocional.

Metodologías para las diferentes áreas de estudio**Consideraciones generales por áreas****Lengua y Literatura**

Lengua es la expresión humana que nos permite relacionarnos con el mundo interior de los individuos utilizando las destrezas como escuchar, leer y escribir, también en los aspectos pragmático, semántico, morfosintáctico y fonológico, por lo que hay que ponerlos en práctica con la sociedad y en la vida cotidiana.

Matemática

La matemática para poderla entender se han estructurado procesos contenidos utilizando el enfoque sistemático que permite unificar todas las ramas de esta ciencia para que de una mejor manera se le facilite el estudio al educando y sea su aprendizaje significativo.

En este proceso se privilegian el valor y los métodos de la matemática a base de los conocimientos necesarios para el desarrollo personal y la comprensión de las posibilidades que brinda la tecnología moderna.

Entorno Natural y Social

Es de gran importancia la integración del área de ciencias naturales y estudios sociales en los primeros años de educación básica que responde los intereses y capacidades de los niños para construir un conocimiento de la realidad que parte de sus experiencias, percepciones, vivencias y representaciones, además refleja el sentido básico de la progresión educativa del niño que va de lo subjetivo a lo objetivo socialmente compartido.

Ciencias naturales

El desarrollo científico y tecnológico del mundo actual presupone un nuevo rol de la educación sobre todo en nuestro país cuando mayor sea la población con sólidas competencias con el área de Ciencias Naturales, mejores opciones de desarrollo y de participación positiva del hombre para mejorar su calidad de vida.

Estudios Sociales

Los estudios sociales constituyen la organización pedagógica y didáctica curricular de las diferentes disciplinas que integran la Ciencias Sociales, Geografía historia, Cívica, Sociología, Economía, etc.

Esta organización responde a criterios sobre el desarrollo bio-sico-social del alumno en la educación básica.

MÉTODOS	PROCESOS	L. y L.	MAT.	EE.SS	CC.NN
INDUCTIVO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Observación ▪ Experimentación ▪ Comparación ▪ Abstracción ▪ Generalización 	X	X	-	-
DEDUCTIVO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicación ▪ Comprobación ▪ Demostración 	X	X	-	-
INDUCTIVO- DEDUCTIVO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Observación ▪ Comparación ▪ Abstracción ▪ Generalización ▪ Aplicación 	-	X	-	-

GLOBAL NALITICO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sincrético ▪ Analítico ▪ Sintético 		X		
ANALITICO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ División ▪ Descomposición ▪ Clasificación 		X		
HEURISTICO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentación del problema ▪ Exploración de caminos ▪ Solución del problema ▪ Presentación del resultado ▪ Abstracción ▪ Generalización 		X		
SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentación del problema ▪ Análisis del problema ▪ Formulación de alternativas de solución ▪ Resolución 		X		
NARRATIVO - INTERROGATIVO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Observación ▪ Narración ▪ Comentario ▪ Comparación ▪ Generalización 			X	
DRAMATIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Observación ▪ Organización ▪ Ejecución ▪ Valoración ▪ Conclusión 			X	
OBSERVACIÓN DIRECTA - INDIRECTA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Observación ▪ Descripción ▪ Interpretación ▪ Comparación ▪ Generalización 			X	
ITINERARIOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Observación ▪ Localización ▪ Comparación ▪ generalización 			X	
COMPARATIVO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Observación ▪ Descripción ▪ Comparación ▪ Asociación ▪ Generalización 			X	

EXPERIMENTAL	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Observación ▪ Planteamiento del problema ▪ Hipótesis ▪ Experimento ▪ Comparación ▪ Conclusión 			X	
OBSERVACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Percepción ▪ Análisis ▪ Interpretación ▪ Comparación ▪ Conclusión 				X
INVESTIGACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentación del tema ▪ Investigación bibliográfica ▪ Informe de resultados ▪ Conclusiones 			X	
CIENTÍFICO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Observación ▪ Determinación del problema ▪ Formulación de hipótesis ▪ Experimentación ▪ Recolección y análisis de datos ▪ Conclusiones 				X

Técnicas activas de trabajo docente para las diferentes áreas de estudio.

Dramatización: Lengua y Literatura

- Elección del tema
- Asignación de roles
- Elegir la forma de presentarse o actuar
- Ejecución
- Conclusiones (resumen)
- Plenaria
- Conclusiones

Collage: Lengua y Literatura, Ciencias Naturales, Estudios Sociales y Cultura Estética.

- Recolección e materiales
- Selección de materiales
- Indicaciones para realizar
- Organización de espacios para realizar
- Distribución de trabajos
- Crear el collage
- Interpretación del collage

Crucigrama: Lengua y Literatura, Ciencias Naturales, Estudios Sociales

- Selección del tema
- Explicación
- Graficación
- Solución del crucigrama
- Confrontación de aciertos y errores
- Síntesis de lo tratado

Resolución de problemas: Matemáticas

- Análisis del problema: presentación, lectura, interpretación, verificación de los datos.
- ¿Qué se quiere saber?; ¿Cómo hacerlo?
- Planteo de problema
- Resolución del problema
- Respuesta
- Revisión del problema

Formación de conceptos numéricos: Matemáticas

- Provocar intuiciones
- Sugerir actividades prácticas del convivir social
- Impactar el símbolo numérico
- Retener la imagen numérica

- Proceder a la aprehensión sensorial y activa
- Producir el símbolo para representar el valor numérico aprendido
- Asociar el símbolo con la aplicación de los conocimientos
- Registrar las ideas principales y establecer conclusiones

Taller pedagógico: Todas las áreas

- Seleccionar el tema
- Elaboración del documento de apoyo
- Organizar fichas de actividades y respuestas
- Organizar grupos de trabajo
- Entregar material y dar instrucciones
- Trabajar en grupos dirigidos por el profesor
- Elaborar carteles

Interrogatorio: Todas las áreas

- Presentación del tema
- Formulación de preguntas
- Canalizar las respuestas
- Reflexión sobre las respuestas dadas

Palabra clave: Todas la áreas

- Lectura individual del texto.- Explicación por el maestro
- Subrayen la palabra clave
- Lectura de las palabras seleccionadas
- Enlistar las palabras seleccionadas
- Ejemplificar en oraciones las palabras claves
- Graficar las palabras claves
- Nominar la ejecución simbólica de los números

Lluvia de ideas: Todas las áreas

- Presentación del tema
- Estimular la responsabilidad de los aportes

- Encontrar las ideas brillantes en lo expresado
- Sistematización y conclusiones

Lectura exegética: Lengua y Literatura. Matemáticas, Estudios Sociales, ciencias Naturales.

- Preparar un tema seleccionado
- Separar un párrafo que tenga sentido y coherencia las ideas
- Una lectura silenciosa y global por los alumnos
- Lectura comprensiva por párrafos
- Comentario de cada oración y párrafo
- Intervención para dar aportes

Observación: Ciencias Naturales y Estudios Sociales

- Dividir al año en grupos pequeños
- Nombrar un coordinador y un secretario en cada grupo
- Distribuir el material para cada grupo
- Observar detenidamente y anotar las características
- Terminado el trabajo cada secretario entregará al profesor la información
- Procesar el conocimientos con todos los estudiantes
- Cada alumno llena una hoja que les es entregada por el profesor, la misma que fue elaborada previamente

Otras técnicas:

- Debate: Lengua y Literatura
- Mapas conceptuales: Todas las áreas
- Mesa redonda
- Philips 6.6: Lengua y Literatura, Ciencias Naturales, estudios Sociales
- Detective: Todas las áreas
- Lectura comprensiva: Lengua y Literatura
- Sopa de letras: Lengua y Literatura
- Subrayado: L. y L, CC.NN, EE.SS
- Rejilla: Todas las áreas

- Cuadro sinóptico: L. y L, CC.NN, EE.SS
- Laboratorio: Ciencias Naturales
- Discusión directa: Todas las áreas
- Experiencia directa: Todas las áreas
- Redescubrimientos: Todas las áreas
- Operativa: Matemáticas
- Caja de preguntas: Todas las área

Procesos de aprendizaje para las diferentes áreas fundamentales de estudio

Proceso para Lengua y Literatura

Procesos didácticos

Escuchar

- Seleccionar
- Anticipar
- Inferir
- Interpretar
- Retener

Hablar

- Planificar el discurso
- Conducir el discurso
- Producir el texto

Leer

- Prelectura
- Lectura
- Pos lectura

Escribir

- Planificar
- Redactar

- Revisar
- Publicar

Procesos para la producción de textos

- Planificar
- Redactar
- Revisar

Elementos de la lengua

- Sensibilización
- Selección de ideas
- Organización de la ideas
- Composición de textos
- Corrección
- Publicación

Procesos para Matemática

Proceso (Pensamiento lógico)

- Etapa concreta
- Etapa gráfica
- Etapa abstracta
- Etapa de consolidación

Proceso (Pensamiento lógico)

- Preparación
- Exploración y descubrimiento
- Abstracción y generalización
- Aplicación

Proceso para entornos natural y social

Ciclo del aprendizaje (Pensamiento crítico)

- Experiencia
- Reflexión

- Conceptualización
- Aplicación

Este proceso también se lo puede utilizar para CC.NN y EE.SS.

Procesos para ciencias naturales

Proceso (Pensamiento lógico)

- Organización
- Ejecución

Procesos para estudios sociales

Proceso (Pensamiento crítico)

- Planteamiento
- Conocimiento
- Comprensión
- Integración

Proceso (Pensamiento lógico)

- Observación
- Descripción
- Interpretación
- Comparación
- Generalización

Organizadores gráficos

El cultivo del pensamiento sistémico por medio del uso de organizadores gráficos

Una vez que una persona ha recibido nueva información, la ha experimentado y procesado, está preparada para relacionarla con otros conocimientos en su marco conceptual para ver cómo se concreta con ellos. Al jugar con el nuevo conocimiento, para ver si las relaciones que puede tener con sus conocimientos previos, la persona lo asimila y comienza a usarlo en sus propias construcciones

mentales. Al relacionar las diferentes partes del nuevo conocimiento entre sí y con los conocimientos previos, el alumno está usando el pensamiento sistémico. El pensamiento sistémico busca captar la totalidad de un tema, dejando claro las relaciones que existen entre los diferentes elementos que lo componen.

En este proceso, mostrar las relaciones por medio de diagramas es sumamente útil, ya que permite visualizar las relaciones y las lecturas que forman; por eso, los enfoques que tratan de estimular un pensamiento sistémico generalmente utilizan diferentes tipos de diagramas y gráficos para organizar la información.

La utilización de gráficos y diagramas también puede ayudar a los estudiantes a desarrollar un pensamiento sistémico acerca de los temas que estudian en la institución. Al graficar sus relaciones, el maestro puede presentar el material de estudio de tal manera que los estudiantes/as aprendan a considerar los distintos aspectos del tema a la vez.

Los organizadores gráficos.

Existen varios esquemas de organización que facilitan la percepción de las interrelaciones. Jay Mc Tighe presenta una serie de organizadores gráficos, los cuales son sumamente útiles para facilitar la generación y organización de ideas que ayudan a los estudiantes a pensar más sistemáticamente acerca de los temas que están estudiando. Nos familiarizamos con el mapa conceptual, la cadena de secuencias, el mapa de carácter, la rueda de atributos, la mesa de la idea principal y el mapa de un cuento.

Puesto que los organizadores gráficos son estructuras que facilitan una representación visual de las ideas y sus relaciones. Esto, a su vez facilita la organización de la información y de las ideas en una estructura coherente, la cual contribuye a la comprensión y a la memoria.

Al mismo tiempo, la utilización de organizadores gráficos estimula la generación de nuevas ideas, la profundización de los conceptos con los cuales se está

trabajando y la integración de la nueva información con el conocimiento previo. A continuación, se presentará una variedad de organizadores gráficos.

El mapa mental

Los mapas mentales se utilizan en el proceso de la organización de la ideas antes de escribir un tema. También puede servir como medio para repasar y recordar los puntos principales de un tema.

Para que un mapa mental sea más llamativo y facilite la retención de los diferentes temas, también puede hacerse pequeños dibujos o diagramas que ilustren algunas de la ideas, colocándolos próximos al tema o subtema que ilustren.

Los mapas mentales también son útiles para representar los resultados de una lluvia de ideas, cuando se han generado bastantes ideas y simplemente se las deja en una lista en el orden que fueron propuestas, puede ser bastante difícil para comenzar a analizarlas, pero si se empieza a agrupar las ideas y representarlas por medio de un mapa mental, empiezan a aparecer con mayor claridad las diferentes alternativas sugeridas y las posibles variaciones de cada alternativa.

El mapa conceptual.

Es parecido al mapa mental, un mapa conceptual permite al alumno demostrar sintéticamente lo que sabe sobre determinado concepto. El estudiante inicia el mapa escribiendo el concepto en un rectángulo en la parte superior de la página, luego usa flechas y palabras conectoras para relacionar los diferentes conocimientos que tiene al respecto. Las palabras conectoras sirven como “hilo” que conectan un conocimiento y otro, algunas de las palabras conectoras más comunes son “de la”, “y los”, “son”, “en”, “uso”, “por ejemplo”, “según”, “también”, “cuyo”, “para”. Los mapas conceptuales salen mejor si los estudiantes lo realizan usando diferentes colores, escribiendo los detalles que están en el mismo nivel en un mismo color.

Para ayudar a los alumnos a aprender a elaborar los mapas conceptuales después de mostrar un ejemplo, explicar el proceso de enseñar las palabras conectores, el maestro, con el aporte de las ideas de toda la clase, puede elaborar mas mapas en la pizarra; una vez que los alumnos tengan la idea, puede solicitar que realicen en grupos de 4 y finalmente una vez que los estudiantes dominen la técnica estará en capacidad de usarla en forma individual.

La cadena de secuencias

La cadena de secuencias es útil para representar cualquier serie de eventos que ocurre en orden cronológico. Por ejemplo, puede servir para recordar los acontecimientos principales que sucedieron en un evento histórico, tal como lucha por la independencia; así mismo puede mostrar las fases en un proceso, tal como el proceso de la digestión.

Además puede servir como guía para los pasos que hay que llevar a cabo, por ejemplo de la aplicación del método científico o en un ejercicio de investigación participativa.

El mapa de carácter

Se utiliza este organizador para analizar el carácter de una persona, que puede ser un personaje histórico o un personaje de un libro. ¡Hasta puede utilizarse para analizarse su propio carácter!. Para elaborar un mapa de carácter, se trata de identificar los rasgos del personaje del carácter y luego apoyar este análisis con uno o más hechos o eventos específicos en la vida de la persona.

Rueda de atributos

La rueda de atributos provee una representación visual del pensamiento analítico. Se escribe el objeto que está analizando en el centro o eje de la rueda. puede variarse el numero de rayos según el numero de atributos que se defina del objeto; o puede elaborarse la rueda con un número determinado de rayos, instruyendo a los alumnos que dejen en blanco los que no pueden llenar, a

menudo al ver los rayos en blanco estimula a los estudiantes a seguir esforzándose por pensar en otros atributos.

La mesa de la idea principal

Este organizador sirve para mostrar la relación entre una idea principal y los detalles que la apoyan. Se escribe la idea principal en la superficie de la mesa y los detalles en las patas. Cuando los estudiantes tienen que desarrollar una charla o un trabajo escrito sobre un tema, pueden comenzar escribiendo el tema encima de la mesa, luego se les pide que piensen en cuatro detalles que pueden desarrollar y que ayuden a la comprensión del tema general.

Puede utilizarse este mismo organizador para ayudar a los alumnos a llegar a una generalización sobre un tema.

El diagrama jerárquico

El diagrama jerárquico es una alternativa de ordenar los datos que se consiguieron en el mapa mental, en esta técnica el tema principal va arriba, en la segunda parte van los subtemas y en la tercera categoría o nivel van los detalles que apoyan a los subtemas.

Si el tema lo amerita, puede haber más de tres niveles en la jerarquía, la práctica es la que permite que el aprendizaje de las técnicas propuestas se vuelvan necesarias y viables de utilizarlas de manera permanente.

Bosquejo esquemático

Es una técnica mediante la cual llegamos sintetizar un tema, lo único que tienen que hacer es decidir si hay un orden lógico en el que desean escribir los diferentes subtemas y los detalles de apoyo.

Contestación de ideas

Permite evaluar la comprensión que tiene el alumno sobre un tema estudiado, a través de las ideas asociadas, en forma similar a una contestación. La

asociación puede ser libre o sujeta a ciertas condiciones, así como también puede ser simple como compleja.

Esquemas

Los esquemas son un procedimiento de expresión escrita dentro de las técnicas básicas de aprendizaje y de evaluación. Se la puede definir como la síntesis escrita de las ideas de un texto, lección, etc., de manera ordenada que permita la comprensión del tema a través de una lectura global, solamente se podrá realizar un esquema cuando se haya estudiado a fondo el tema y se haya comprendido en profundidad.

Cuadro sinóptico

Es una técnica de síntesis a partir de la cual se puede obtener una visión global de un tema o lección. El cuadro sinóptico ofrece mediante un cuadro de doble entrada, la posibilidad de ordenar y clasificar las ideas y conceptos fundamentales del tema en estudio, con los aspectos que se desea destacar.

Mapas cognitivos

Son aquellos que a diferencia de los conceptuales, escriben definiciones en vez de conceptos, tienen los mismos elementos y características que los mapas conceptuales.

Los mentefactos

Los mentefactos son utilizados en la etapa preescolar, cualifican la adquisición de nociones que son las herramientas constitutivas de esta etapa del pensamiento.

El subrayado

Es una técnica de análisis que resalta las ideas principales de cada párrafo para ayudar a su estudio. Para conseguirlo se puede utilizar diferentes señales como líneas, colores, etc.

El subrayado permite la confección de esquemas, resúmenes, redes y mapas conceptuales, con esta técnica se permite favorecer la comprensión de un texto.

Libro abierto

Es la técnica que permite consultar cualquier tipo de bibliografía, para seleccionar la información que se adecúe a la respuesta que exige la tarea encontrada. También se puede seguir este proceso:

Fijar el tema

Recopilar las fuentes necesarias que abarquen el problema planteado

Comprobar si las fuentes lo llevan al objetivo o lema planteado

Conclusiones personales.

Matriz de consistencia

Propuesta de mejoramiento didáctico y metodológico, para potenciar la preparación de las clases en función de las necesidades de los estudiantes del Colegio Fiscomisional “San Felipe”.

Objetivos	Contenidos	Actividades	Recursos	Responsables	Tiempo	Evaluación
<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar un seminario taller de fortalecimiento didáctico y metodológico a los docentes de la institución educativa. • Fortalecer y potenciar en lo didáctico y metodológico la práctica pedagógica de los docentes del Colegio Fiscomisional “San Felipe” • Facilita a los 	<p>Taller N° 1: “El ambiente potenciador”</p> <ul style="list-style-type: none"> • El taller como forma de trabajo metodológico. • Características del ambiente. • Relaciones maestro-alumno. • ¿Cómo contribuye la educación integradora a promover un buen aprendizaje? • Influencia de 	<ul style="list-style-type: none"> • Saludos y bienvenida. • Ambientación y motivación. • Dinámica • Contemos y comentemos una anécdota. • Formación de grupos de trabajo • Asignación de tareas. • Facilitación del documento. • Realización de trabajos grupales. • Lectura • Análisis • Confrontación 	<ul style="list-style-type: none"> • Tijeras • Marcadores • Papelotes • Tarjetas • Afiches • Papel bond • Proyector • Televisor • Fotocopias • Folleto potenciador de los talleres • Cinta adhesiva • Material del medio, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigadora • Autoridades de la institución • Docentes del colegio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Durante tres días • Lunes de 07H00 a 10H00 • Receso • Refrigerio • 10H30 a 13H00. 	<ul style="list-style-type: none"> • La evaluación será permanente después del taller.

<p>dicentes un documento sobre como mejora las prácticas docentes creando un ambiente de relaciones interpersonales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cómo utilizar metodologías que faciliten el aprendizaje; y como los estuantes deben practicar las destrezas en los diferentes tipos de pensamientos. 	<p>los maestros en el aprovechamiento de los alumnos</p>	<p>de ideas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exposición de trabajos • Socialización de los trabajos • Dinámica “yo pienso y tú te imaginas” • Asumir compromisos de los profesores para lograr el cambio de actitud. • Cada maestro escribe su compromiso y lo entrega a otro compañero • El compromiso es leído por la persona • Evaluación de la jornada • Despedida • Acuerdos y compromisos. 				
---	--	---	--	--	--	--

	<p>Taller N° 2</p> <p>“El aprendizaje cooperativo”</p> <ul style="list-style-type: none"> • En la clase se desarrollan destrezas intelectuales, sociales y emocionales. • Visualizaciones que fortalecen el aprendizaje. • Indicaciones en los trabajos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Saludo y lectura motivadora. Buscando la felicidad. • Lectura de la memoria del día anterior. • Formación de grupos de trabajo. • Asignación de tareas. • Entrega de temas. • Lectura. • análisis. • Confrontación de ideas. • Revisión de las tareas. • Socialización e los trabajos. • Aclaración de dudas. • Dinámica: Te entrego mi corazón. 	<ul style="list-style-type: none"> • Papel bond. • Marcadores. • Papelotes. • Tarjetas. • Afiches. • Proyector. • Televisor. • Fotocopias. • Cinta. • Material del medio. • Disfraces. 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigadora • Autoridades de la institución educativa. • Docentes de la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> • Martes • 07H30 a 10H00. • Receso • Refrigerio. • 10H30 a 13H00 	<ul style="list-style-type: none"> • La evaluación será permanente después del taller.
--	---	---	---	--	--	---

		<ul style="list-style-type: none">• Asumir compromisos de los profesores para potenciar el aprendizaje cooperativo.• Lluvia de ideas sobre la importancia del trabajo en grupo.• Cada maestro debe anotar sobre lo que puede hacer para mejorar su trabajo en el aula.• Compartir con el grupo.• Comprometirse a cumplir lo leído.• Acuerdos y compromisos				
--	--	---	--	--	--	--

	<p>Taller N° 3</p> <p>“Formas de motivar utilizando nuevas tecnologías”</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formas de motivar y sugerir temas de trabajo educativo. • Cómo utilizar las técnicas para relacionarse, sociabilidad, • crear interés antes de la reunión, para romper la tensión. • Metodologías para las diferentes áreas de estudio. • Técnicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Saludos y lectura de memorias. • Lectura motivadora: “Heridas verbales”. • Formación de grupos. • Asignación de tareas. • Realización de trabajos en grupos. • Lectura. • Análisis. • Confrontación de ideas. • Exposición de trabajos. • Socialización de trabajos. • Dinámica: “Construyamos origams”. 	<ul style="list-style-type: none"> • Papel bond. • Marcadores. • Papelotes. • Tarjetas. • Afiches. • Proyector. • Televisor. • Fotocopias. • Material del medio. • Materiales varios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigadora • Autoridades de la institución educativa. Docentes de la institución 	<ul style="list-style-type: none"> • Miércoles a • 07H30 a 10H00. • Receso • Refrigerio. • 10H30 a 13H00 	<ul style="list-style-type: none"> • La evaluación será permanente después del taller.
--	--	--	---	--	---	---

	<p>activas de trabajo docente para las diferentes áreas de estudio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procesos e aprendizaje para las diferentes áreas fundamental es de estudio. • Organizador es gráficos. 	<ul style="list-style-type: none"> • asumir compromisos de los profesores. • Conocer y aplicar formas de motivar a sus estudiantes. • Desarrollar trabajo en grupo e individualmente. • Qué es motivar. • Como motivar para mejorar en el estudio. • Es importante la motivación. • Acuerdos y compromisos 				
--	---	---	--	--	--	--

LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

Changaimina un parroquia del Cantón Gonzanamá, en la cual se asienta la Unidad Educativa San Vicente de Paul siendo parte de ella el Colegio Fiscomisional "San Felipe". Changaimina fue considerado como criadero de metales por lo que se puede decir que existen minas de algunos metales que aún no han sido explotados.

Cuando el Ecuador se constituyó como república, Changaimina perteneció a la jurisdicción del Cantón Loja en ese entonces no era sino un pequeño grupo de agricultores que se habían establecido en la loma del Pueblo Viejo, el cual fue destruido por un voraz incendio que acabó con el caserío por lo que sus pobladores tuvieron que trasladarse al lugar donde se asienta la población actual de Changaimina.

Se tiene por tradición la veneración con mucha devoción hasta la actualidad a la sagrada imagen de la Santísima Virgen bajo la advocación de Nuestra "Señora de la Caridad", se festeja la fiesta religiosa comercial el 5 de agosto de cada año en honor a la misma.

Fue muy importante la labor de Monseñor Bernardo Ochoa Dávila, fallecido en el 2003, reconstruyendo, el Colegio Fiscomisional "San Felipe" y el Centro Artesanal "Juan María Friofrío" que desde el 16 de abril de 2003 y hasta la actualidad forman la "Unidad Educativa San Vicente de Paul".

Actualmente la Unidad Educativa "San Vicente de Paul", está bajo la Dirección de la Diócesis de Loja, en la persona del Rvdo. Padre Lic. Ángel Arrobo. El establecimiento de educación media el prestigioso Colegio "San Felipe" que contó con el bachillerato en humanidades modernas en tres especialidades hasta enero de 2005, el cual estuvo dirigido por la Comunidad de Hijas de la Caridad que permanecieron en Changaimina hasta abril de 2006 y desde aquel año hasta la actualidad existe el Bachillerato Común o Ciencias Básicas. Todos los años han egresado excelentes bachilleres de esta institución están preparados para enfrentar a la vida desde una óptica positiva y humanista encaminada a buscar el desarrollo personal, espiritual, profesional y social.

POBLACIÓN OBJETIVO

En las últimas décadas el sistema educativo ha tenido grandes reformas que permiten responder adecuadamente a los cambios de la sociedad. Es por este motivo que en el Colegio Fiscomisional “San Felipe” en donde se llevó a cabo la investigación y en la cual se desarrollará la propuesta de mejoramiento, los actores involucrados en el sistema educativo son: autoridades, docentes, estudiantes, padres y madres de familia, supervisor, y comunidad, quienes en forma unificada brindan su aporte para el fortalecimiento de la educación, tomando conciencia del lugar que ocupa la educación hoy en día, y además teniendo en cuenta las diferentes miradas y el involucramiento de diferentes sectores sociales.

SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Para que la propuesta antes mencionada se desarrolle de una manera efectiva y eficaz será necesario contar con los siguientes recursos:

HUMANOS

- Autoridades de la institución
- Docentes de la institución
- Estudiantes de la institución
- Facilitadora

TECNOLÓGICOS

- Computadora
- Retroproyector
- Televisor
- Internet
- Díaz positivas
- Memory flash
- Cámara digital
- Videos

MATERIALES

- Folletos
- Cartulinas
- Papelotes
- Fotocopias
- Marcadores
- Refrigerio
- Materiales varios

FÍSICOS

- Instalaciones del Colegio Fiscomisional “San Felipe”
- Mobiliario de la institución
- Canchas de la institución
- Comedor de la institución

ECONÓMICOS

- Par solventar los gastos económicos de la presente propuesta se solicitará la ayuda económica a las organizaciones locales y cantonales, tales como: plan internacional, fundación richarina con la ayuda de los refrigerios y lo demás gastos serán por cuenta de la facilitadora.

ORGANIZACIONALES

- Para la organización de los talleres se contará con la colaboración de las autoridades de la institución, personal de servicio y facilitadora.

PRESUPUESTO

Con respecto al presupuesto de la propuesta, se estima que tendrá un costo aproximado de 708 dólares lo cual se detalla a continuación.

ACTIVIDAD	INDICADOR	VALOR		QUIEN SOLVENTA
		UNITARIO	TOTAL	
Movilización	Desplazamiento	105,00	105,00	Personal
Equipos	Computadora	60,00	60,00	Personal
Materiales y suministros	Memory flash 1	20,00	20,00	Personal
	Papel bond 6 resmas	5,00	25,00	Personal
	Fotocopias 2500	0.02	80,00	Personal
	Impresiones 2000	0.10	200,00	Personal
	Anillados 17	1,00	17,00	Personal
Refrigerios	Alimentos rápidos	1,00	51,00	Fundaciones
Varios	Imprevistos	150,00	150,00	Personal
TOTAL			708	

CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

TIEMPO ACTIVIDADES	ABRIL				MAYO		
	1	2	3	4	1	2	3
Recolección de bibliografía							
Diseño de la propuesta							
Socialización con la comunidad educativa							
1er Taller sobre: El ambiente potenciador							
2do. Taller sobre: El aprendizaje cooperativo							
3er. Taller sobre: Formas de motivar							
Recolección de inquietudes y compromisos							

8. BIBLIOGRAFÍA

ARRIEN, J.B. (1998) *Calidad de la educación*.

CASTEJÓN, (1991) *Calidad de la educación: Clima organizativo*.

CHINININ, V. E. (2011). *Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en los centros de educación básica y bachillerato del Ecuador*; 2011. Guía didáctica. Editorial UTPL, Loja-Ecuador, 150 pp.

DIAZ, B. (1990). *Metodología de diseño curricular para educación superior*. México, Trillas. Pág.17.

GARCÍA, J.M. *Revista de educación*, ISSN 0034-8082, N° 329, 2002 (Ejemplar dedicado a: La ley de calidad)

GARDUÑO, L. R. (2010) *Educación y calidad*

HERRERA, V. *Psicología de la Educación* Pág. 24, 26

NAVARRO, A. (1997) *Familia y escuela: diagnóstico del sistema educativo*.

OSORIO & ESPINOSA, (1995) *El mejoramiento del desempeño laboral de los miembros y en particular de los directivos de las Unidades organizativas*.

PALACIOS, S. G. *Instituciones Educativas para la calidad total*, editorial La Muralla, Madrid 1996.

Plan Nacional de Desarrollo 2007– 012, Gobierno Federal, México, D. F., pág. 182.

RAMÓN, Marcela y MURILLO, Javier (2009) *Evaluación del desempeño*.

TEDESCO, J. C. (1999) *Educación: La construcción de una nueva ciudadanía*, *Revista Escenarios Alternativos*, Año 3, Núm. 6, Buenos Aires.

TEDESCO, J. C.(1998) *Desafíos de las reformas educativas en América Latina*, *Propuesta Educativa*, Año 9, Núm. 19.

TORANZOS, L. V. (2000) Buenos Aires. *Evaluación educativa*.

VALENZUELA, J. R. (2004) *Evaluación de instituciones educativas* (Ed. Trillas, 2004)

VILLAR, L. M. (1984), *Revista: pixel-bit: revista de medios y educación*.

Direcciones electrónicas.

<http://www.educoea.org/portal/laeducación/articulos/LossistemasdeCalidad>.

<http://www.uasb.edu.ec/reforma/paginas/linemientos>. Htm (Consulta: 10 - 11 - 2011)

<http://www.buenastareas.com/ensayos/CalidadEnInstitucionesEducativas/570270.html>.

Ministerio de Educación (2010). Actualización y fortalecimiento Curricular de la educación básica 2010 (en línea). Quito. Disponible en:

[http://www.educación.gov.ec/upload/Funadamentos pedagógicos](http://www.educación.gov.ec/upload/Funadamentos_pedagógicos). Pdf (Consulta: 12 – 12- 2011)

9. ANEXOS

CUESTIONARIOS APLICADOS A LOS DIRECTIVOS, DOCENTES, ESTUDIANTES, PADRES DE FAMILIA Y OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEMOSTRATIVA.

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la autoevaluación de los docentes.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.

INSTRUCCIONES

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					

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

2.24.10. Escribir correctamente.					
2.24.11. Leer comprensivamente.					
2.24.12. Escuchar.					
2.24.13. Respetar.					
2.24.14. Consensuar.					
2.24.15. Socializar.					
2.24.16. Concluir.					
2.24.17. Generalizar.					
2.24.18. Preservar.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.					
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.					
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.					
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.					
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.					

4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.					
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.					
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.					
5.2. Respeto y 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				
	1	2	3	4	5
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.					
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.					
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.					
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.					
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.					
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el					

desarrollo integral de la comunidad.					
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

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 ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

Reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las prácticas docentes en el aula.

INSTRUCCIONES

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

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

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 directivos.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

Reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula.

INSTRUCCIONES

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

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES En promedio, el <i>docente</i> de su institución:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5

2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.					
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.					
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.					
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.					
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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 ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

Reflexionar sobre el desempeño del docente en el aula con el fin de mejorar el desempeño docente, el aprendizaje de los estudiantes y las relaciones con la comunidad.

INSTRUCCIONES

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

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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 padres de familia y/o representantes*

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

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

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.					

3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.					
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.					
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.					
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.					
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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 ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector Director Delegado Maestrante

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Matemática
<input type="checkbox"/> Ciencias Naturales
<input type="checkbox"/> Historia
<input type="checkbox"/> Biología
<input type="checkbox"/> Química
<input type="checkbox"/> Inglés
<input type="checkbox"/> Otras (especifique)..... | <input type="checkbox"/> Lenguaje
<input type="checkbox"/> Ciencias Sociales
<input type="checkbox"/> Literatura
<input type="checkbox"/> Física
<input type="checkbox"/> Informática
<input type="checkbox"/> Educación especial |
|--|--|

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

8° EB 9° EB 10° EB

Bachillerato

1° Bach 2° Bach 3° Bach

OBJETIVO

Reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula.

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
 b. Marque con una X el espacio correspondiente.

A. ACTIVIDADES INICIALES

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

GLOSARIO:

Objetivos de la clase: Son enunciados cortos y simples que expresan la idea principal de lo que el docente pretende que el estudiante aprenda como resultado de la clase.

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

**Instrumento para la Autoevaluación de los directivos: Rector, Vicerrector y 3
vocales principales.**

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

Obtener información sobre el desempeño profesional del Directivo, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirigen

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
- b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

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 directivos por parte de los miembros del Consejo Directivo.

Rector lo evalúan el vicerrector y los 3 vocales principales

Vicerrector lo evalúan el rector y los 3 vocales principales

Los vocales principales los evalúan el rector y vicerrector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

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

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.					
1.4. 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. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.9. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.10. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.					
1.11. Delega responsabilidades para mantener actualizados los					

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
 b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

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 directivos por parte del Comité Central de
Padres de Familia**

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1.19. 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.

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

Instrumento para la Evaluación de los directivos por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
- b. Frente a cada pregunta marque con una X, en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arcos 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	VALORACION				
	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. Aseora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

FOTOGRAFÍAS

Vista panorámica de la Parroquia Changaimina.



Parte frontal de La Unidad Educativa San Vicente de Púl Colegio Fiscomisional "San Felipe"



Autoridades del Colegio Fiscomisional "San Felipe"



Estudiantes del Colegio Fiscomisional "San Felipe" llenando los cuestionarios.



Docentes del Colegio Fiscomisional "San Felipe" en las clases demostrativas.



Padres de familia del Colegio Fiscomisional "San Felipe"



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, noviembre de 2011

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

De mi consideración:

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

Por ello, me permito dar a conocer que en el ámbito de la investigación, en particular en el Postgrado de Pedagogía, se ha planificado el proyecto de Investigación Nacional cuyo tema versa en: "EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y BACHILLERATO DEL ECUADOR, DURANTE EL AÑO 2011-2012".

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

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

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

Atentamente,

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

Se autoriza la publicación.
19-12-2011
[Firma]
UESVP
COLEGIO SAN FELIPPE
RECTOR

UNIDAD EDUCATIVA "SAN VICENTE DE PAÚL"**Colegio Fiscomisional "San Felipe"**

El que suscribe, en calidad de Rector del Colegio "San Felipe" de la Parroquia Changaimina, cantón Gonzanamá, provincia de Loja.

CERTIFICA:

Que, la Licenciada **María Rocío Sarango Condolo**, estudiante de la Maestría en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realizó el trabajo de investigación con el tema **Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de Educación Básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2011 – 2012**, con la aplicación de: encuestas a los directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y observación de clases demostrativas.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, autorizando a la interesada hacer uso del presente en lo que crea conveniente.


P. Lcdo. Angel Arrobo.

RECTOR

UESVP
COLEGIO "SAN FELIPE"
RECTOR