



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Colegio Técnico Susudel de la parroquia Susudel, cantón Oña, provincia de Azuay, durante el año 2011 - 2012”

Tesis de Grado

Autora:

Paladines Serpa, Cecilia Isabel Lic.

Directora:

Ramírez Zhindon, Marina del Rocío Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO: CUENCA

2012

CERTIFICACIÓN

Magister

Marina del Rocío Ramírez Zhindón

DIRECTORA DE TESIS

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: **“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Colegio Técnico Susudel de la parroquia Susudel, cantón Oña, provincia de Azuay, durante el año 2011 - 2012”**, realizado por el profesional en formación: Cecilia Isabel Paladines Serpa; 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 legales pertinentes.

Cuenca, Septiembre del 2012.

.....

Mgs. Rocío Ramírez Zhindón

DIRECTORA DE TESIS

CESIÓN DE DERECHOS

Yo **Cecilia Isabel Paladines Serpa**, declaro ser autora de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f.....

Autora Cecilia Isabel Paladines Serpa

Cédula 010225571-8

AUTORÍA

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

f.....

Cecilia Isabel Paladines Serpa

C.I. 010225571-8

DEDICATORIA

Con especial cariño y gratitud dedico este trabajo de investigación a mi esposo, mis hijos, mi padre, hermanos ya que siempre han estado a mi lado en todo momento, que constituyen una parte fundamental en mi vida.

Gracias a ellos por su valioso aporte espiritual, moral y apoyo incondicional, ya que contribuyeron positivamente para culminar con esta gran meta propuesta y así ver cristalizadas mis aspiraciones.

A mis maestros que con sus sabias enseñanzas me han ayudado a formarme profesional e integralmente para poder contribuir al cambio de la educación de nuestro país.

A todos los miembros de la Universidad Técnica Particular de Loja, por brindarnos una formación orientada en la senda del saber diario.

AGRADECIMIENTO

Al haber culminado con esta nueva etapa de mi formación profesional, agradezco a Dios por haberme dado esta oportunidad, de la misma manera mi gratitud y reconocimiento a las autoridades de la Universidad Técnica Particular de Loja y a todos los catedráticos que me ayudaron a realizarme como persona y como profesional.

Mi especial agradecimiento a la Mgs. Rocío Ramírez Directora de Tesis y a la Dra. Carmen Sánchez coordinadora de la Maestría en Pedagogía por haberme apoyado y orientado, para poder desarrollar con eficiencia mi proyecto de tesis y así llegar a cumplir mi meta de obtener el título de Postgrado en Pedagogía para poder servir a la sociedad eficientemente.

De igual manera, mi reconocimiento a las autoridades, personal docente, padres de familia y alumnos del **Colegio Técnico Susudel de la parroquia Susudel, cantón Oña, provincia de Azuay**, por su incondicional aporte durante el proceso investigativo

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
ACTA DE SESIÓN	iii
AUTORÍA	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. MARCO TEÓRICO	7
3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	8
3.1.1. EDUCACIÓN	9
3.1.2. CALIDAD	10
3.1.3. CALIDAD DE LA EDUCACIÓN	11
3.1.4. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN	12
3.1.5. MODELO DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD	13
3.1.6. MODELO DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN.	14
3.1.7. CONCLUSIONES SOBRE EL MODELO	14
3.2. LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	20
3.2.1. ¿POR QUÉ CONVIENE QUE LA INSTITUCIÓN SEA EVALUADA?	22
3.2.2. ¿QUÉ ROLES TIENE LA AUTOEVALUACIÓN Y LA EVALUACIÓN EXTERNA?	23
3.2.3. PROPÓSITOS DE LA AUTOEVALUACIÓN Y LA EVALUACIÓN EXTERNA	24
3.2.3.1. AUTOEVALUACIÓN	24
3.2.3.2. EVALUACIÓN EXTERNA	24
3.2.4. ¿QUÉ EVALUAR?	24

3.2.4.1. FACTORES MÁS INFLUYENTES	25
3.2.4.2. FACTORES MENOS INFLUYENTES	26
3.2.5. PROPUESTA DE INSTRUMENTO DE AUTOEVALUACIÓN	26
3.2.5.1. INFORME DE AUTOEVALUACIÓN	26
3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	27
3.3.1. ¿CÓMO EVALUAR?	32
3.3.2. FUNCIONES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES.	34
3.3.2.1. EFECTOS SECUNDARIOS QUE PUEDE PROVOCAR	35
3.3.3. FINES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE	36
3.3.4. ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA EVALUACIÓN PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL?	40
3.3.5. MODELOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL MAESTRO IDENTIFICADOS POR LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	47
3.3.5.1. MODELO CENTRADO EN EL PERFIL DEL MAESTRO.	47
3.3.5.2. MODELO CENTRADO EN LOS RESULTADOS OBTENIDOS.	48
3.3.5.3. MODELO CENTRADO EN EL COMPORTAMIENTO DEL DOCENTE EN EL AULA.	49
3.3.5.4. MODELO DE LA PRÁCTICA REFLEXIVA.	49
3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS	50
3.4.1. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	52
3.4.2. ¿QUÉ IMPORTANCIA TIENE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA LA GESTIÓN ESCOLAR Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DIRECTIVOS Y TÉCNICO-PEDAGÓGICOS?	52
3.4.3. ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO	53
3.4.3.1. ESTÁNDAR DE DESEMPEÑO 1: PLANIFICACIÓN EDUCATIVA	53
3.4.3.2. ESTÁNDAR DE DESEMPEÑO 2: IMPARTIR CONOCIMIENTO	53
3.4.3.3. ESTÁNDAR DE DESEMPEÑO 3: EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE	53
3.4.3.4. ESTÁNDAR DE DESEMPEÑO 4: ENTORNO DEL APRENDIZAJE.	53

3.4.3.5. ESTÁNDAR DE DESEMPEÑO 5: PROFESIONALISMO	54
3.4.3.6. ESTÁNDAR DE DESEMPEÑO 6: PROGRESO DEL ESTUDIANTE	54
4. METODOLOGÍA	55
4.1. PARTICIPANTES Y MUESTRA	55
4.2. MUESTRA DE INVESTIGACIÓN	55
4.3. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	56
4.4. DISEÑO Y PROCEDIMIENTO	57
4.5. COMPROBACIÓN DE LOS SUPUESTOS	58
5. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	60
5.1. RESULTADOS	60
5.1.1. RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE APLICADAS A DOCENTES, DIRECTOR O RECTOR, INSPECTOR GENERAL, COORDINADOR DE ÁREA, ESTUDIANTES, PADRES DE FAMILIA Y DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR LOS DOCENTES	60
5.1.2. RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO APLICADAS AL DIRECTOR O RECTOR, CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO, CONSEJO ESTUDIANTIL, COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA Y SUPERVISOR ESCOLAR	100
5.2. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	138
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	142
6.1. CONCLUSIONES	142
6.2. RECOMENDACIONES	144
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	145
7.1. TEMA	145
7.2. JUSTIFICACIÓN	145
7.3. OBJETIVOS	146
7.3.1. OBJETIVO GENERAL	146
7.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	146
7.4. ACTIVIDADES:	147
7.5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL	152
7.6. POBLACIÓN OBJETIVO	153

7.7.	SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA	153
7.8.	PRESUPUESTO	153
7.9.	CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA	154
8.	BIBLIOGRAFÍA	155
9.	ANEXOS	157

1. RESUMEN

El tema investigado es: **“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Colegio Técnico Susudel de la parroquia Susudel, cantón Oña, provincia de Azuay, durante el año 2011 - 2012”**.

Para obtener la información se aplicó cuestionarios a 1 director, 9 docentes, 86 estudiantes de 8^{vo} A.E.B. a 3^{er} año de bachillerato, 45 padres de familia, 6 miembros del Consejo Directivo y Técnico, 6 miembros del Consejo Estudiantil y 6 miembros del Comité Central de Padres de Familia, 1 Supervisor.

Esta investigación es de tipo descriptiva y explicativa también se basa en lo cuantitativo y cualitativo, aplicando métodos científicos, como el de la observación directa, inductivo - deductivo, analítico - sintético.

Una vez recogida la información se tabulo los datos obteniendo como resultado que la calidad del desempeño profesional docente y directivo es excelente.

Además la experiencia vivida me permitió conocer que los padres de familia y los estudiantes están satisfechos con la educación impartida en esta institución e invito a las personas a leer este trabajo de manera muy fructífera para el enriquecimiento educativo y personal.

2. INTRODUCCIÓN

La Educación es el motor del desarrollo económico, social, cultural y político de los pueblos ecuatorianos, uno de sus fines esenciales es lograr la integración del ser humano en la sociedad mediante el conocimiento. Por lo que es muy importante el rol que desempeña el docente, para lo cual debe lograr una atmósfera donde invite a sus estudiantes a investigar, a aprender, a construir su aprendizaje y no sólo a seguir lo que él hace o dice.

El rol del maestro no es sólo proporcionar información y controlar la disciplina, sino ser un mediador entre el estudiante y el ambiente. Dejando de ser el protagonista del aprendizaje para pasar a ser el guía o acompañante del estudiante, es por esto que la Universidad Técnica Particular de Loja preocupada por el adelanto de la educación ha formulado la presente investigación: **“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Colegio Técnico Susudel de la parroquia Susudel, cantón Oña, provincia de Azuay, durante el año 2011 - 2012”**, este tema se caracteriza por enfocarse en el desempeño de los docentes y directivos de las instituciones educativas de nuestro país.

En la actualidad el Ecuador ha definido, un modelo de gestión educativa que le permita alcanzar una educación de calidad, tomando en cuenta las evidencias y sus propias necesidades como país. Con respecto al desempeño docente, dicho modelo busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de enseñanza de la docencia ecuatoriana. Para lo cual a través del Ministerio de Educación se busca evaluar tanto a los docentes y directivos, para medir su desempeño dentro de un establecimiento educativo y así poder obtener información para poder emitir elementos de juicios de valor en mejora de la educación.

La evaluación en todos los sectores de nuestra sociedad es importante así como en la educación ya que a través de ella se puede juzgar la calidad o buscar las respectivas correcciones para mejorarla.

Durante el lapso de diez meses se desarrolló una investigación donde se tomó en cuenta un número considerable de estudiantes como de docentes del Colegio Técnico “Susudel” de la parroquia Susudel, cantón Oña, provincia de Azuay.

El directivo y docentes de la institución creen que es necesaria la evaluación porque de esta forma se dan a conocer las falencias que existen y se pueden realizar los correctivos necesarios para mejorar la educación.

En la institución donde se realizó la investigación no se ha realizado ninguna otra investigación relacionada al tema planteado únicamente se ha trabajado con la autoevaluación institucional por disposición del Ministerio de Educación, la cual se enfatizaba en recopilar, sistematizar, verificar, diagnosticar y valorar lo que sucedía dentro de las instituciones y de esta forma identificar las fortalezas, debilidades, sus oportunidades y amenazas.

También es una forma de comprobar el cumplimiento de la visión, misión y estrategias educativas establecidas por la institución, si han permitido el adelanto continuo que garantice altos niveles de idoneidad y competencia en la prestación de servicios. La autoevaluación es también un instrumento de autocrítica enriquecedora sobre la propia realidad para repensar si lo que se hace en los centros educativos va por buen camino, es decir, es un proceso de interiorización sobre la propia práctica profesional, en el que cada ente es a la vez, observador y objeto de análisis para crecer e innovar.

La evaluación de calidad de desempeño docente y directivo para la Universidad Técnica Particular de Loja tiene una gran importancia, ya que siempre se preocupa por la educación, siendo esta un pilar fundamental de cada ser humano, por lo cual la UTPL tiene como misión “Buscar la verdad y formar al hombre, a través de la ciencia, para que sirva a la sociedad”. Por lo cual desarrolla investigaciones con libertad científica - administrativa, y participar en los planes de desarrollo del país.

La Maestría en Pedagogía de la Escuela de Ciencias de la Educación, en su afán permanente de realizar propuestas que benefician a la sociedad en general, ha planteado el tema: **“La evaluación de la calidad educativa del desempeño docente y directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador”**.

Dicho proyecto de investigación servirá para conocer más a fondo el desempeño de los docentes y directivos dentro de las instituciones educativas del nuestro país. Así

mismo tiene gran importancia dentro de la institución ya que a través de esta investigación se puede dar a conocer el nivel de educación que existe.

Para los docentes, estudiantes, comunidad y para mí, es de gran importancia esta investigación ya que nos permite darnos cuenta la calidad de educación que se está impartiendo en esta institución.

De manera personal la realización de esta investigación ha contribuido para darme cuenta el nivel y calidad de desempeño que tengo como directivo, y de esta forma realizar los respectivos cambios en las falencias que existen en el establecimiento para seguir manteniendo una calidad de desempeño excelente.

Para realizar la investigación se utilizó material impreso (cuestionarios) dirigidos a directivos, docentes, estudiantes, padres de familia, consejo estudiantil, comité central de padres de familia, para comprobar ciertos parámetros que necesarios para dicha investigación, así mismo se utilizó medios tecnológicos (cámara) para hacer mucha más efectiva la investigación.

Es importante destacar que en toda investigación se presentan múltiples barreras que limitan el proceso de la misma, ya que como directora de la institución tenía funciones que cumplir. Para lo cual tuve la gran disposición de colaboración de mis compañeros docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad en general para llegar a la feliz culminación de dicha investigación.

El presente trabajo de investigación está estructurado de la siguiente forma:

Objetivo General: Desarrollar un diagnóstico evaluativo del desempeño profesional docente y directivo en la institución de educación, básica y bachillerato del Colegio Técnico Susudel.

Objetivos Específicos:

- Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos del Colegio Técnico Susudel, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.

- Evaluar el desempeño profesional docente del Colegio Técnico Susudel de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- Evaluar el desempeño profesional directivo del Colegio Técnico Susudel de educación básica y bachillerato del Ecuador
- Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.
- Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo del Colegio Técnico Susudel de educación básica y de bachillerato.

Estos objetivos han sido planteados con el fin de medir y valorar el desempeño docente y directivo en el Colegio Técnico Susudel, cantón Oña, provincia de Azuay, para ayudar al mejoramiento del ejercicio docente mediante un taller pedagógico que lleve a una educación de calidad y calidez.

El marco teórico, que sirve de sustento teórico científico de las principales categorías que son parte de la investigación. En la metodología se hace el recuento de todo el proceso desarrollado a lo largo de la investigación detallando los métodos, técnicas, recursos, instrumentos, actividades y la forma como se realizó la interpretación de los resultados y la discusión de los mismos.

También se hace constar los resultados obtenidos en base a la aplicación de los instrumentos previamente elaborados con su respectivo contraste, tomando como referencia los sustentos teóricos constantes en el marco teórico.

En base a la discusión de los resultados obtenidos luego de la investigación así como la interpretación correspondiente se establecen las conclusiones a las que se arribó, teniendo en cuenta los aspectos más relevantes y que mayor impacto tienen en la aplicación de los procesos metodológicos de aula y que afecta a la práctica pedagógica y curricular de los docentes.

En la educación de hoy en día deben darse cambios con la finalidad de mejorar los estándares de la calidad de la educación por lo cual no se cumplen las hipótesis planteadas en las cuales se determina que:

- ❖ “El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tienen la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad”.
- ❖ “El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tienen la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad”.

Y según la investigación realizada puedo manifestar que luego de haber recolectado la información si se comprueban estos supuestos para lo cual se hace la respectiva propuesta de mejoramiento y superar estos estándares. El trabajo finaliza con una propuesta de mejoramiento educativo en cual se involucra a estudiantes, docentes, directivos y a padres de familia como parte importante del mejoramiento académico de los estudiantes.

3. MARCO TEÓRICO

La Constitución Política del 2010 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 (2006 – 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, se necesita primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, para ser conducente a una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable.

En el caso ecuatoriano, 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.

Adicionalmente, un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad. Equidad en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real para el acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, así como la permanencia y culminación en dichos servicios.

Por lo tanto, de manera general, 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.

Es verdad que uno de los grandes desafíos de la educación es, sin duda, el mejoramiento de la calidad de los sistemas educativos. El auge de las soluciones cuantitativas a partir de los sesenta y hasta los setenta se expresó en muchos países en aumentos en el gasto en educación, en el incremento del número de años de enseñanza obligatoria, en una disminución de la edad de ingreso a la escuela, en el desarrollo de teorías económicas sobre la educación como explicación del crecimiento, etc.

Sin embargo, de acuerdo con Lesourne (1993), es a partir de los ochenta cuando las preguntas de carácter cualitativo se empiezan a hacer. Aunque los términos como «excelencia» o «logro» ya eran parte del léxico de educadores y políticos desde hace muchos años, el tema de la calidad de la educación comenzó a ser un área prioritaria en los Estados Unidos y en Europa a finales de los ochenta, OCDE (1991).

Llamamos evaluación al proceso sistemático de recolección y análisis de información, que va destinado a describir la realidad y a emitir juicios de valor sobre la adecuación de un patrón o criterio de referencia, establecido como base para la toma de decisiones de acuerdo a los parámetros establecidos y que vayan encaminados a mejorar siempre.

Como manifiesta Alvarado (2009) “también se puede definir a la evaluación como: una actividad sistemática y continua, integrada dentro del proceso, reajustando sus objetivos, revisando críticamente planes y programas, métodos y recursos, y facilitando la ayuda y orientación a los alumnos”

3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

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

Todos sabemos que el futuro de las naciones radica en la educación. Por lo tanto en la medida en que se mejore la calidad de la enseñanza serán,

necesariamente, las expectativas sociales, económicas, políticas y morales de las sociedades futuras.

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

Si se pueden retomar aspectos de modelos de calidad para aplicarlos en la educación. El input/ output, que recibe el alumno en cuanto a calidad de enseñanza y los resultados producidos por la misma. La organización, planeación, capacitación del personal docente y satisfacción de los estudiantes son aspectos importantes.

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

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

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

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

3.1.1. Educación

Existen dos concepciones antagónicas acerca de la educación según (Sanjuán, 1974). La primera la considera como un proceso de enriquecimiento del educando. En ésta la actividad del educador es la de conducir al estudiante de manera

sistemática y planeada al logro de ciertos objetivos. El papel del educando es pasivo.

La segunda concepción estima a la educación como una actividad en la que el educador estimula al educando para que este alcance su propio desarrollo. Aquí el educador observa al educando como una persona que se forma a sí misma, y donde la responsabilidad personal y la originalidad son características claves del proceso. El papel del estudiante es activo.

No obstante esta aparente dificultad en definir el concepto, podemos observar que ambos enfoques coinciden en que la educación es un proceso que tiene una cierta intencionalidad, y ésta es la del mejoramiento. Así, podemos decir que la educación es el proceso dirigido al perfeccionamiento del ser humano como tal, y a la forma en que puede contribuir activamente en la sociedad.

3.1.2. Calidad

Aunque son comunes las expresiones que utilizan la palabra calidad como adjetivo (ej.: esta tela es de calidad), también existen las que la utilizan para indicar el grado en que este constructo está presente (ej.: esta tela es de mejor calidad que aquella). Sin embargo, el empleo de la palabra «calidad» como equivalente de «excelente» o «de clase inmejorable» presenta el problema de la dificultad en establecer diferentes niveles de esa calidad. Así, por ejemplo, no es posible decir que un vino es de mediana calidad porque estaríamos diciendo que es de mediana excelencia, o, peor aún, cuando decimos que el vino es de mala calidad. Parece que esta aproximación al concepto adolece del problema del todo o nada. Bajo tal enfoque y llevado a un extremo, la valoración de la calidad no se determina por sus características sino que viene a ser un fenómeno que es evidente.

En un nivel diferente de conceptualización Juran (1995), define como “adaptada para usar y libre de defectos”. De acuerdo con una síntesis de varios autores, Reyes (1998) concluye que calidad es “un principio de acción hacia la congruencia entre una oferta y una demanda percibida”. Sin embargo, él la define en términos de un conjunto de elementos de un producto o servicio que está dirigido a la satisfacción de necesidades.

Así, mientras algunos autores abordan el concepto haciendo énfasis en el logro de objetivos, otros lo tratan desde una perspectiva más empresarial: satisfacción del cliente basada en los usuarios, en el valor, en la manufactura, etc. Otros emplean la palabra calidad como adjetivo, la identifican con ausencia de defectos o como útil para ciertos propósitos.

Cabe hacer notar que, de manera implícita, muchas de estas definiciones incluyen la idea de evaluación y contienen un juicio valorativo de «bueno» o «malo». Si decimos, por ejemplo, que «la educación en esta institución es de calidad», la palabra calidad es ambigua e involucra una serie de valores y marcos de referencia particulares. Así, calidad significa cosas diferentes para distintas personas. Para el propósito de este trabajo nos referiremos a la calidad como el rasgo o característica, o conjunto de ellos, que singularizan y hacen peculiar a un objeto o a un servicio. No obstante esta aparente definición estática, la calidad implica una búsqueda constante de mejoramiento sobre las características del objeto, tanto sobre aquellos inherentes al mismo como su color, su forma, su textura, etc., como sobre aquellos relacionados con su funcionamiento y propósito. Este compromiso con la búsqueda de excelencia lo establece, sin embargo, el mismo propósito del objeto o servicio.

3.1.3. Calidad de la educación

Considerando la definición anterior, la calidad de la educación desde un enfoque sistémico la podemos expresar como las características o rasgos de los insumos, procesos, resultados y productos educativos que la singularizan y la hacen distinguirse. Como se señaló antes, la calidad de la educación implica un proceso sistemático y continuo de mejora sobre todos y cada uno de sus elementos. Este compromiso con el mejoramiento viene dado por el propósito de la educación.

En este punto debemos distinguir entre las características que son propósito de la educación y lo que son los productos últimos; los resultados, que son propósitos intermedios o secundarios; aquellos que son característicos del proceso y elementos de apoyo; y los insumos, que se refieren a los recursos disponibles. Como ejemplo de productos educativos podemos citar a los egresados de una institución educativa que se encuentran desempeñando alguna función dentro del área de su formación. Por otro lado, un ejemplo de resultado educativo será el número de egresados que

una institución gradúa en el año, su aprovechamiento y actitudes de acuerdo con alguna prueba. Por su parte, las características del proceso son primarias y secundarias. Las primarias son aquellas que participan directamente en el proceso de la educación. Ejemplos de ello son el profesor que enseña frente a su grupo, el uso de la biblioteca y los servicios que presta, los programas educativos en operación, etc. Por lo demás, los procesos secundarios o indirectos son aquellos que apoyan la organización y administración de los primarios.

La calidad de la educación está histórica y culturalmente especificada, y se construye en cada espacio. Esto es, los elementos que en cierto momento y en determinado contexto se definen como importantes, no son necesariamente los mismos para otro momento o lugar. Por lo tanto, a lo más que podremos aspirar es a proponer un abordaje amplio que permita, en los momentos y lugares pertinentes, identificar los elementos de la calidad que se consideren importantes.

3.1.4. Evaluación de la calidad de la educación

Generalmente se entiende la evaluación como una actividad científica cuyo resultado se expresa como un juicio sobre el mérito o valor de un objeto o servicio. Tales juicios son los residuos carnosos que quedan como producto de una actividad sistemática de evaluación. Expresiones como «bueno», «malo», «superior», «mejor que», «peor que», «suficiente», etc. son ejemplos de ello. Así, 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.

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. Aunque muchas veces calidad y evaluación son equiparadas, cada concepto es único y tiene su propia función. 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.

Si la evaluación se postula como una actividad importante con un propósito concreto, los juicios que se establezcan precisarán de un trabajo sistemático y científico sobre el objeto o servicio. En otras palabras, el juicio expresado debe resultar del uso de alguna metodología como actividad sistemática, válida, objetiva y fiable.

Cuando se expresa la calidad de un objeto como un juicio, inmediatamente se establecen, cuando menos, tres supuestos:

- 1) Una referencia a ciertas características del objeto;
- 2) Un conocimiento real o inferido de la persona que lo expresa sobre la participación de las características y sus relaciones;
- 3) Una comparación del objeto con algún tipo de referente o con otros objetos similares.

3.1.5. Modelo de evaluación de la calidad

Como ya se mencionó anteriormente, la calidad de la educación tiene dos dimensiones: una descriptiva y otra relacional explicativa. Aunque como ya se indicó para ciertos propósitos es importante la evaluación de la dimensión descriptiva de la calidad, un modelo de evaluación holístico de la calidad de la educación deberá dirigirse a la evaluación de las dimensiones relacional-explicativas de las tres funciones sustantivas de la universidad.

Dentro de esta dimensión, la evaluación deberá iniciarse con la de la relevancia. Ninguna de las otras dimensiones será importante de evaluar si no se ha abordado el problema de la relación entre los propósitos institucionales y los requerimientos del contexto. La evaluación de dicha dimensión es lo que da sentido y justifica la de las demás.

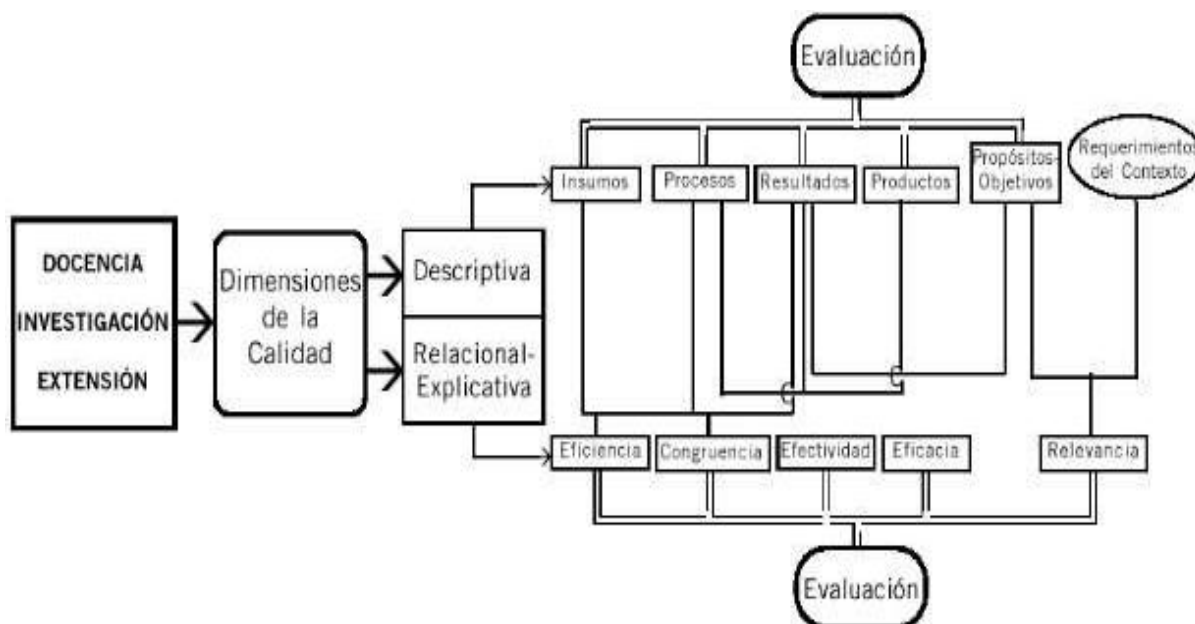
La figura siguiente muestra el modelo de evaluación de calidad propuesto. Como se puede observar, la evaluación de las funciones sustantivas de la educación superior puede ser abordada desde la perspectiva de cualquiera de las dos dimensiones, descriptiva o relacional-explicativa de la calidad. El papel de la evaluación es el de llevar a cabo estudios empíricos sobre estas dimensiones, concluir sobre la bondad

o mérito de cada una, y proporcionar la información necesaria a fin de promover el mejoramiento de ellas.

La doble línea expresa esta función de realimentación. Los requerimientos del contexto son importantes sólo para evaluar la dimensión relacional de la relevancia, de la que, sin embargo, las demás dimensiones cobran sentido. Es por ello por lo que el factor de requerimientos del contexto se muestra dentro de una elipse.

3.1.6. Modelo de evaluación de la calidad de la educación.

CUADRO N° 1



FUENTE: Técnicas y Modelos de Calidad en el Salón de Clases
AUTOR: Alejandro Reyes

3.1.7. Conclusiones sobre el modelo

Existe el problema de la diversidad de juicios que diferentes individuos pueden expresar sobre un mismo objeto. No obstante las dificultades que conlleva, un abordaje al estudio de la calidad, expresado como un juicio, resulta más completo y enriquecedor que aquel mencionado como grado de satisfacción, relaciones costo-beneficio, etc. Una definición de calidad, en el sentido propuesto, supone también un compromiso con el mejoramiento y con la búsqueda constante de la excelencia; en última instancia, con la educación.

El empleo de este acercamiento al asunto de la calidad como juicio deberá considerar que diferentes sujetos podrían llegar a diferentes conclusiones, dependiendo de los indicadores para cada dimensión así como de los pesos relativos que utilicen, además de lo ya mencionado sobre las metas. Por ello, una actividad de evaluación de la calidad de la educación de una institución de educación superior en particular, supondrá no sólo llegar a consensos sobre las características y propiedades de los indicadores y su ponderación, sino también sobre sus metas específicas y requerimientos del contexto en un tiempo determinado.

El Ministerio Nacional Colombiano, en su obra, El Libro de la Calidad de las Instituciones Educativas, (2000) expresa que el término calidad ha ido evolucionando por lo mismo que dicho término en la actualidad se lo puede comprender mejor, por qué se concibe así al término, por lo que las ideologías que existieron y que actualmente hay, nos pueden resolver parte de este misterio, ya que estas ideologías van a partir de las creencias y valores que sostienen un determinado grupo con relación a la sociedad. Principalmente estas ideologías su propósito es el de poder entender el progreso de la sociedad para poder así tener un bienestar de la sociedad.

Las ideologías que se encuentran dentro del sistema educativo serían: la liberal, la igualitarista y la pluralista.

Estas tres ideologías van a coincidir sobre el servicio público de la educación. La ideología liberal propone la incorporación del sistema educativo a las reglas del mercado, esto quiere decir, que los padres de familia deben de buscar el mejor servicio educativo para sus hijos, el cual debe de satisfacer sus necesidades y aspiraciones, ya que esta elección hace que los centros traten de mejorar el funcionamiento de la institución, ya que para que un padre de familia escoja una cierta institución, en un factor donde se va a poder dar cuenta de la calidad de la educación es en el rendimiento del alumnado, por lo que esta ideología, lo que hace es motivar y tratar de ser mejores cada día las diferentes instituciones, lo cual principalmente a quienes va a beneficiar es a la sociedad.

La ideología igualitarista, va a plantear que la educación debe de ser obligatoria, en donde, al ser impartida debe de ser igual para todos los alumnos, ocasionando que todos puedan aspirar o tener las mismas oportunidades; por lo que en esta ideología a la educación se le concibe como la que va a transmitirnos no solo cultura sino también valores que debemos de compartir a los demás ya que todos somos iguales.

La última ideología a la que se hace referencia es la pluralista, en donde esta concibe a la educación como un servicio público, trata de responder a las demandas de mayor calidad, mayor igualdad, mayor variedad, mayor eficiencia y mayor margen de libertad.

Actualmente se puede decir que nuestra educación va a estar inmersa dentro de estas tres ideologías, es decir que la concepción de la calidad por estar inmersa en estas ideologías va a ser cada vez más compleja; ya que actualmente en nuestra educación cada padre de familia puede escoger la institución a donde quiera que vaya su hijo, lo cual va a ocasionar la competencia entre las instituciones en mejorar su calidad; otro factor sería el de que en todos los centros educativos, no importa si sean públicos o privado no se les debe de enseñar conocimientos diferentes (debido a las políticas educativas), ya que todos deben de tener los mismos conocimientos y tener desarrolladas ciertas capacidades al cursar un cierto grado educativo; al ir analizando detalladamente nuestra educación dentro de estas ideologías se pueden encontrar ciertos paradigmas de estas ideologías, las cuales para poder reformarlos será muy difícil.

Dentro de estas ideologías, años anteriores y actualmente, han tenido una gran importancia la preocupación de la calidad educativa, ya que como sabemos, la educación es parte fundamental del ser humano, ya que es lo que nos diferencia de los animales, por lo que esta preocupación debe de ser parte de todos nosotros, en donde para poder ser cada vez mejores, el ingrediente clave va a ser la educación o mejor dicho la calidad de la educación.

Por lo tanto, este sector va a ser el de mayor importancia dentro de cualquier sociedad. Otra teoría de la calidad educativa, es la propuesta de la Orden quien va a definir a esta en tres elementos indispensables: funcionalidad, Eficacia y Eficiencia,

en donde cada Como sabemos, en cualquier estudio, no importa del área que pertenezca, siempre van a existir teorías, las cuales van ayudar a fundamentar más nuestro tema de investigación, por lo que dentro de la calidad educativa, podemos encontrar una teoría, la cual fue elaborada por Aspin, Chapman y Wilkinson, esta teoría va a abordar diferentes metas que sigue o debe de seguir el sistema educativo, las cuales deben de ser tenidas en cuenta para poder llegar a una calidad educativa. Esta teoría va a plantear tres objetivos, los cuales van a ser:

- ✓ Comunicación de la civilización, es decir poder transmitir conocimientos y cultura a los estudiantes.
- ✓ Respuesta a las necesidades de los alumnos y
- ✓ Preparación para responder a las necesidades de la sociedad

Álvaro (2000) “manifiesta que esta teoría nos plantea que al no llevarse a cabo estos objetivos (que lo que pone énfasis es la socialización de las personas y en su compromiso con la comunidad), no se podrá llegar a una calidad educativa, por lo que en cualquier sector educativo, se debe de tener muy presente esta teoría; ya que en cualquier lado o investigación las teorías van a ser la pieza clave para poder llevar a cabo lo que uno se propone, lo cual en nuestro caso es la calidad educativa”.

Además uno de estos elementos debe de estar relacionados y tener coherencia unos con otros, por lo que si una institución cumple con estos tres elementos se podría decir que es de “buena calidad” y que con la sola ausencia de uno de estos elementos ya se podría caracterizar como que esa institución no sea de calidad.

Dentro de la concepción de calidad educativa, casi siempre o mejor dicho siempre, por tener como significado etimológico cualidad, nos va a remitir a pensar en posibles indicadores que nos ayuden a poder formar un concepto más claro para poder saber en realidad a que se refiere dicho concepto.

Por lo que podemos decir ¿Qué es un indicador de la calidad educativa?, muchos de nosotros podríamos decir que se va a referir a una serie de elementos clave o indispensables en donde se va poder ver reflejada el tipo de calidad que tiene nuestro sistema educativo, es decir, si se cumplen los indicadores, podemos decir que la calidad educativa se encuentra en buenas condiciones, pero si no, debemos

de ver en qué es lo que está fallando y repararlo para que no sigamos en estas condiciones.

Casanova (1992), define a este término como “...la descripción de una situación, factor o componente educativo en su estado óptimo de funcionamiento estamos describiendo cuál sería la situación ideal en la que desearíamos que se encontrara.”

No pueden existir indicadores universales, es decir, que estos indicadores van a ir cambiando de acuerdo con lo que se vaya midiendo, y también dependiendo del autor estos indicadores también cambian (Andere, 2003).

Muchas veces el uso de indicadores se refiere o se hace hincapié en las diferentes evaluaciones que hay, en donde cada una va a tener una función la cual es la de calificar como y que resultados se han tenido.

Actualmente existen demasiadas formas de evaluación para medir la calidad de la educación, Stufflebeam hace alusión a que se debe tener en cuenta al:

- Entorno: las instalaciones y los recursos, el personal, estructura organizativa y la dirección las experiencias y la innovación.
- Proceso: funcionamiento interno y las relaciones entre los individuos
- El proceso final, el cual va a corresponder a los resultados o los objetivos que se lograron.

Andere (2003), hace referencia al:

- Aprovechamiento escolar.
- Evaluación de educación primaria, en donde se miden los logros escolares.
- Preparación profesional
- Estándares, mide los estándares nacionales de lectura y matemáticas en alumnos de primaria y secundaria.

Por lo que se puede decir que “la evaluación es útil en la medida en que fundamente las acciones racionalmente planificadas de mejoramiento de la educación, de la

cobertura del servicio, de elevación de los estándares de aprovechamiento escolar, y de instauración de modalidades educativas equitativas.”

En 1998, Cano vio a la calidad de diferentes maneras, la vio como excepción, perfección o mérito, adecuación a propósitos, como producto económico y como un transformador; en cambio Marchesi (2000), dice que. “Un centro educativo de calidad es aquél que potencia el desarrollo de las capacidades cognitivas, sociales, afectivas, estéticas y morales de los alumnos, contribuye a la participación y a la satisfacción de la comunidad, promueve el desarrollo profesional de los docentes e influye con su oferta educativa en su entorno social.”

Otro autor define a la calidad “en función de los resultados obtenidos, el rendimiento académico que se obtenga, ya que este va a ser muy relevante para la vida” (Schmelkes, 1996).

De estas cuatro concepciones de la calidad y calidad educativa, nos podemos dar cuenta de la gran ambigüedad de dicho término, en donde resalta la cuestión de que este término en la sociedad actual, para lo que se ha estado utilizando, es para encubrir algunas faltas dentro del sistema; también como una opción para elevar la calidad de la educación; a que caigamos en un perfeccionismo y que principalmente va hacer alusión a los resultados obtenidos, ya que si los resultados que se obtienen no son los que se esperaban, se puede plantear que no se está llevando a cabo una “calidad” en el sector, lo cual nos remite a pensar sobre qué medios provocarían traer diferentes resultados.

Por lo tanto se puede decir que este término, en su mayoría de las veces no es usado adecuadamente, ya que en realidad no tenemos claro el significado y creo que tardaremos en que quede establecido adecuadamente. Por lo que al no ser utilizado adecuadamente el término de calidad educativa, se debe porque cada persona va a tener una forma de ver diferente la vida, es decir, va tener una representación diferente del entorno respecto a un cierto concepto.

Luego de variados y múltiples análisis se llega a la conclusión de que una escuela eficaz es. “Aquella en la que sus alumnos progresan educativamente al máximo de sus posibilidades y en las mejores condiciones.”

3.2. LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Desde una perspectiva histórica, la preocupación por el control de la calidad tuvo su origen en el mundo empresarial, para pasar después a otros servicios sociales, como la educación. En las primeras etapas se instauró el control de calidad del producto, siendo después de la segunda Guerra Mundial -y especialmente a partir de los años 50 cuando surge, originariamente en Japón, un nuevo concepto que introduce técnicas preventivas del error, centradas en el control de la calidad durante el proceso y no tras el proceso. Se tiende entonces al control de la Calidad Total, que implica la calidad de las actividades de toda la organización, incluyendo diversas técnicas que se agrupan bajo el nombre de "sistemas de mejora continua" (Cano, 1998).

Por definición, un movimiento de búsqueda de calidad es un proceso que, una vez iniciado, nunca termina. Siempre es posible pretender más calidad.

En el ámbito concreto de la educación, aunque "calidad" fue una expresión utilizada desde tiempos antiguos, la generalización de su aplicación tuvo su origen a partir de la década de 1960. De hecho, las primeras aproximaciones al tema de la calidad educativa se produjeron una vez que la mayoría de los países desarrollados alcanzaron los objetivos de carácter cuantitativo en sus sistemas escolares, es decir, cuando se logró el acceso de toda la población a la educación. Una vez superados los retos de acceso y permanencia en el sistema educativo, los poderes públicos empezaron a preocuparse por el uso eficiente de los recursos y por el logro de resultados.

Así, las investigaciones sobre calidad de la educación tienen como punto de partida el denominado movimiento de Escuelas Eficaces. El origen de este movimiento puede encontrarse en el conocido estudio (Coleman, 1966) sobre igualdad de oportunidades educativas, que ponía de manifiesto que "la escuela no importa".

La principal conclusión de este estudio apuntaba a que las escuelas, los recursos que se concentran en ellas y la forma de utilizarlos tienen una influencia muy

reducida en los resultados de los estudiantes, ya que explican aproximadamente el 10% de la varianza total de los resultados. En definitiva, éste y otros estudios que siguieron en los años posteriores mostraban que las diferencias entre escuelas tienen muy poco impacto sobre el rendimiento de los estudiantes, situándose el origen de esas diferencias en el background familiar (especialmente la clase social) de los alumnos.

A partir de ese momento, otros estudios intentaron demostrar que la escuela sí importa, tratando de aislar los factores que inciden sobre la calidad de un centro con el fin de que, una vez identificados, se puedan implantar en otros centros y así paliar las desigualdades entre instituciones. Este es el origen y la finalidad común del movimiento de Escuelas Eficaces.

Los estudios sobre Escuelas Eficaces fueron evolucionando desde los primeros enfoques de "caja negra" o input-output, pasando por los modelos de proceso-producto hasta llegar a los modelos de contexto-entrada-proceso-producto. En el momento actual se persigue la elaboración de sistemas de indicadores de un alto nivel de generalidad.

Estos sistemas incorporan una perspectiva teórica que permite interpretar las interrelaciones entre variables en distintos niveles de concreción (Muñoz y Izaguirre, 1995). La revisión de estos estudios tiende a mostrar de forma cada vez más clara que los procesos llevados a cabo dentro de los centros de enseñanza son factores determinantes de la eficacia de los mismos. En otras palabras, permiten afirmar que las escuelas constituyen el "centro de la cuestión".

Además de lo anterior –y en estrecha relación con ello- también es innegable que en el origen de la preocupación por la calidad educativa tuvo una influencia notable el desarrollo de la Economía de la Educación como disciplina. Si bien la relación entre economía y educación había sido puesta de manifiesto con anterioridad, es a partir de los citados años 60 cuando el impulso de los estudios sobre relaciones entre formación y crecimiento económico cobra un mayor auge. Aunque criticados en muchas ocasiones por su falta de adecuación a la realidad escolar, algunos de estos estudios, centrados en el análisis de los costes y beneficios de la educación desde

una perspectiva macroeconómica, se sitúan en el origen de los procesos de planificación y evaluación de los sistemas educativos.

Esos dos conceptos, planificación y evaluación, vendrían a constituirse en los pilares de la racionalización económica, que permite que el sistema educativo sea una organización eficaz para la sociedad.

3.2.1. ¿Por qué conviene que la institución sea evaluada?

Organizar la evaluación institucional en el centro educativo implica fijar con suficiente claridad los propósitos de la evaluación; es decir, responder a la pregunta ¿por qué proceder a realizar una evaluación del centro educativo?, ¿qué beneficios obtendré con su práctica?

Al respecto, es importante señalar que la evaluación institucional aporta grandes beneficios a quienes la incorporan como parte de su cultura de trabajo. ¿Por cuáles de estos beneficios es que apuesta la institución educativa?:

1. Para aprender, para conocer cuáles son los factores de éxito y cuáles aquellos que debemos mejorar; cuáles las potencialidades y limitaciones de las prácticas de la gestión académica, administrativa y financiera en la organización; cuáles los valores agregados que tiene la institución respecto de otras que compiten con ella.
2. Para constatar si los resultados educativos que obtienen los alumnos se encuentran dentro de los estándares esperados, cómo se ubican en los promedios nacionales y regionales; si responden a las necesidades y expectativas de los estudiantes y de otros agentes sociales, como las instituciones de educación superior que reciben estudiantes que egresan del centro educativo.
3. Para conocer las áreas críticas del funcionamiento de la institución, con el propósito de concentrar un esfuerzo mayor en el enfrentamiento de las dificultades que allí se presentan. No todos los grados y áreas de formación tienen el mismo nivel de dificultad ¿cuáles son el la institución educativa las

asignaturas y grados donde los estudiantes tienen un más alto índice de desaprobación?

4. Para elaborar un plan de mejora institucional. La evaluación debe contribuir a que los objetivos y estrategias programados en los proyectos educativos institucionales y en los planes anuales de trabajo sean más concretos y respondan a las reales necesidades de perfeccionamiento de la gestión y a los resultados que se esperan lograr. La evaluación institucional debe convertirse en el principal referente de la elaboración del planeamiento estratégico y la actualización del diagnóstico.
5. Para que la innovación forme parte de la rutina de trabajo. Es la característica de las organizaciones que se consideran siempre jóvenes no contentarse con haber alcanzado un cierto nivel de eficiencia sino desear constantemente superarlo.
6. Para hacer más competitiva a la institución educativa y satisfacer a plenitud las expectativas de los padres de familia y otros agentes sociales.

3.2.2. ¿Qué roles tiene la autoevaluación y la evaluación externa?

La evaluación institucional debe implicar una autoevaluación y una evaluación externa. No siempre se practican ambos tipos de evaluación, pero en caso de llevarse a cabo la evaluación externa, la autoevaluación institucional es un requisito. Cuando la evaluación institucional incluye la evaluación externa, sus resultados adquieren el carácter de acreditación.

El objetivo principal de la autoevaluación es ayudar a identificar medidas para implementar un plan de mejoramiento institucional. La experiencia recomienda que las medidas que se identifiquen sean pocas; las más potentes en términos de generación de un cambio positivo en la gestión y en los resultados.

En cambio, el objetivo de la evaluación externa es más amplio: controla la calidad de los resultados que se obtienen en el centro que desea acreditarse en relación a los que se buscan a nivel nacional y/o de la región; asimismo, persigue garantizar la aplicación de las mejoras que recomiende esta evaluación. Un insumo de la

evaluación externa es el informe de autoevaluación que produzca el centro evaluado.

3.2.3. Propósitos de la autoevaluación y la evaluación externa

3.2.3.1. Autoevaluación

- Recopilar información sobre la marcha del centro.
- Analizar la situación identificando fortalezas y debilidades.
- Elaborar un informe de evaluación y un plan de mejora para el centro.
- Aplicar los cambios en el centro.

Función principal:

- Identificar las medidas para mejorar la calidad.

3.2.3.2. Evaluación externa

- Recopilar información de la marcha del centro.
- Analizar resultados en relación con los objetivos nacionales y resultados de otros centros. Elaborar un informe para el centro y otro para las autoridades educativas.
- Hacer monitoreo de las recomendaciones en el centro.
- Participar de reflexiones sobre la normativa para mejorar del sistema.

Función principal:

- Controlar la calidad de los resultados y garantizar la aplicación de las mejoras.

3.2.4. ¿Qué evaluar?

Dependiendo del objetivo buscado por la institución, la evaluación institucional puede abarcar toda la gestión o parte de ella. En otras palabras, la evaluación podría comprender uno o más de los aspectos, como los que a continuación se mencionan:

- a) La gestión general en todos sus componentes.

- b) La gestión académica: organización, procesos de trabajo en las aulas, resultados educativos.
- c) La gestión institucional: desempeño, eficiencia, eficacia y compromiso con las metas institucionales.
- d) El funcionamiento de las asignaturas y grados críticos, una reforma académica...
- e) Las prácticas docentes, la contribución al desarrollo institucional, la mejora profesional.
- f) Pruebas diagnóstico o estandarizadas para medir el rendimiento académico de los alumnos.

Es importante tener en cuenta que cuando se evalúa la eficiencia y calidad de los procesos educativos, existen unos factores que tienen más incidencia en los aprendizajes que otros. La investigación comparada en varios países del mundo señala que entre los factores que más y menos inciden en los aprendizajes de los estudiantes están los siguientes:

3.2.4.1. Factores más influyentes

Profesores

- ❖ Relación con los alumnos.
- ❖ Apoyo al alumno.
- ❖ Tiempo efectivo de aprendizaje.
- ❖ Autonomía en el qué y cómo enseñar.
- ❖ Compromiso y la asistencia regular.
- ❖ Tipo de tareas para el hogar.

Alumnos

- ❖ Aprendizaje cooperativo y competitivo.
- ❖ Interés por el lenguaje y las matemáticas.
- ❖ Disciplina.
- ❖ Asistencia regular.

- ❖ La motivación y dedicación.
- ❖ Autocontrol del aprendizaje.
- ❖ Memorización y procesamiento.

3.2.4.2. Factores menos influyentes

- ❖ Infraestructura.
- ❖ Equipamiento.
- ❖ Tecnologías.
- ❖ Los salarios, superado un mínimo.
- ❖ Memorización.
- ❖ Dejar más de una tarea y que no sea de un aprendizaje básico.

Por tanto, para efectos de la evaluación, el análisis de unos factores podría tener más trascendencia que otros en la identificación de las mejoras que se requieren. Seleccionarlos bien también contribuye a optimizar el esfuerzo a realizar y a reducir los costos que demanda su realización.

3.2.5. Propuesta de instrumento de autoevaluación

Se parte de la premisa que es escasa la práctica de la evaluación institucional; por tanto, en muchos casos, las instituciones harán por primera vez un ejercicio de autoevaluación. Es la razón por la que se recomienda emplear un instrumento de evaluación cuya características principales sean la facilidad de su aplicación, la obtención de resultados en plazos relativamente óptimos (dos a tres meses como máximo) y la utilidad de dichos resultados para emprender el plan de mejoramiento institucional. El instrumento considera cinco criterios de evaluación y un conjunto variable de indicadores para evaluar cada criterio.

3.2.5.1. Informe de autoevaluación

El proceso de autoevaluación deberá concluir con la preparación de un informe, el mismo que deberá incluir básicamente dos capítulos:

- a) Descripción del desempeño institucional en cada uno de los cinco criterios analizados.
- b) Conclusiones y recomendaciones. Esta última incluirá recomendación respecto a los temas específicos de mejora que deben incorporarse en el proyecto educativo institucional y el plan anual de trabajo, y la fecha en que habría que proceder a una nueva evaluación.

3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

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.

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.

Podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares; construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación. Entre las múltiples acciones que pueden realizarse para ello, la evaluación del maestro juega un papel de primer orden, pues permite caracterizar su desempeño y por lo tanto propicia su desarrollo futuro al propio tiempo que constituye una vía fundamental para su atención y estimulación.

En América Latina muchos agentes educativos consideran que para que se generen necesidades de auto perfeccionamiento continuo de su gestión en el personal docente, resulta imprescindible que este se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño. Otros actores educativos, sin embargo, obstaculizan todo esfuerzo porque se instauren políticas de este tipo en sus sistemas educativos, a partir de posiciones básicamente gremiales que, tratando de

“proteger al docente”, olvidan el derecho de los alumnos a recibir una educación cualitativamente superior e incluso no reflexionan en el derecho que tienen los docentes a recibir acciones de asesoramiento y control que contribuyan al mejoramiento de su trabajo.

La evaluación profesoral no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización. Es inaceptable la desnaturalización de la evaluación como forma de control externo y de presión desfigurado de la profesionalización y formación de los docentes. Resultaría por tanto sin sentido, apelar a un modelo coercitivo de evaluación profesoral, pues en todo caso las transformaciones educativas deben ser logradas con los maestros y no contra ellos.

Por la función social que realizan los educadores están sometidos constantemente a una valoración por todos los que reciben directa o indirectamente sus servicios. Estas valoraciones y opiniones que se producen de forma espontánea sobre su comportamiento o competencia, e independientemente de la voluntad de los distintos factores que intervienen en el sistema escolar, pueden dar lugar a situaciones de ambigüedad, a contradicciones, a un alto nivel de subjetivismo y, en ocasiones, pueden ser causa de decisiones inadecuadas y de insatisfacción y desmotivación de los docentes.

Por esa razón se hace necesario un sistema de evaluación que haga justo y racional ese proceso y que permita valorar su desempeño con objetividad, profundidad, e imparcialidad.

La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad. De la definición anterior se infiere que evaluar es proceder a conocer una realidad pasada, en su máxima extensión, destacando

los conflictos en las condiciones y acciones realizadas, avanzando hipótesis de mejora y sobre todo, a partir del conjunto de datos e informes más fundamentados, con la máxima intervención de los participantes, emitir un juicio sobre la amplitud, evolución y complejidad de la tarea. Evaluar al profesorado no es proyectar en él las deficiencias o razonables limitaciones del Sistema Educativo, sino es asumir un nuevo estilo, clima y horizonte de reflexión compartida para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de los docentes, de generación de culturas innovadoras en los centros.

La evaluación es un juicio de valor que necesita referentes bien consolidados a los que tender y con los que contrastar la realidad evaluada, más esta constatación exigiría plena coincidencia en la identificación de tales referentes y en su aplicación.

Es necesario que el sistema de evaluación, que empleemos se base en ítems específicos de conductas que la investigación ha descubierto, que correlacionen positivamente con productos de la enseñanza. Tal es el caso de los indicadores que se señalan a continuación:

CUADRO N° 2

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Desempeño profesional del docente	1.Capacidades pedagógicas.	1.1. Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la Teoría de la Educación, de la Didáctica General y de la Didáctica de la especialidad.
		1.2. Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.
		1.3. Calidad de su comunicación verbal y no verbal.
		1.4. Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente – educativo.
		1.5. Alcance de su contribución a un adecuado clima de trabajo en el aula.

		1.6. Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica.
		1.7. Utilización de variedad de prácticas educativas.
		1.8. Grado de conocimiento y tratamiento de las características psicológicas individuales de los alumnos.
		1.9. Grado de información sobre la marcha del aprendizaje de sus alumnos.
		1.10. Calidad de su representación sobre el encargo social de la escuela.
		1.11. Contribución a la formación de valores nacionales y universales y al desarrollo de capacidades valorativas.
		1.12. Efectividad de su capacitación y auto preparación.
		1.13. Capacidad para crear un ambiente favorable para que el alumno conozca sus derechos y responsabilidades, y aprenda a ejercerlos.
		1.14. Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica educativa
	2.Emocionalidad	2.1. Vocación pedagógica.
		2.2. Autoestima.
		2.3. Capacidad para actuar con justicia, y realismo.
		2.4. Nivel de satisfacción con la labor que realiza.
	3.Responsabilidad en el desempeño de	3.1. Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases.

	sus funciones laborales.	3.2. Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes.
		3.3. Cumplimiento de la normativa.
		3.4. Nivel profesional alcanzado.
		3.5. Implicación personal en la toma de decisiones de la institución.
		3.6. Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución.
		3.7. Nivel profesional alcanzado
	4. Relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad escolar en general.	4.1. Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos.
		4.2. Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos
		4.3. Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica.
	5. Resultados de su labor educativa.	5.1. Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos en la o las asignaturas que imparte.
		5.2. Grado de orientación valorativa positiva alcanzado hacia las cualidades de la personalidad deseables de acuerdo al modelo de hombre que se pretende formar
		5.3. Grado en que sus alumnos poseen sentimientos de amor a la Patria, a la naturaleza, al estudio y al género humano.

FUENTE: La Calidad en la Educación Primaria. Editorial Fondo Cultural Económica

AUTOR: Sylvia Schmelkes

3.3.1. ¿Cómo evaluar?

A continuación mostramos los métodos cuya utilización consideramos necesaria y útil para evaluar de manera válida y confiable el desempeño profesional del maestro, así como las dimensiones sobre los que pueden informarse:

CUADRO N° 3

MÉTODO	DIMENSIONES QUE EVALÚA
1. Observación de clases	• Capacidades pedagógicas. • Sistema de relaciones interpersonales con sus alumnos. • Responsabilidad en el desempeño de sus funciones. • Emocionalidad. • Resultados de su labor educativa.
2. Encuesta de opiniones profesionales	• Capacidades pedagógicas. • Emocionalidad.
3. Pruebas objetivas estandarizadas y test sobre desarrollo humano	• Resultados de su labor educativa.
4. Portafolio	• Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.
5. Test de conocimientos y ejercicios de rendimiento profesional.	• Capacidades pedagógicas.
6. Autoevaluación	• Capacidades pedagógicas. • Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

FUENTE: La Calidad en la Educación Primaria. Editorial Fondo Cultural Económico

AUTOR: Sylvia Schmelkes

Palomero (2009) opina “que las competencias sociales y emocionales del profesorado tienen una notable influencia sobre el modo en que se ejerce la docencia y las relaciones que se establecen en el aula”. Formar docentes en cuestiones de tipo personal es una necesidad urgente hoy en día.

En una sociedad marcada por el dinamismo, por las nuevas tecnologías y por la eclosión de la información, nuestros docentes se enfrentan a un reto que, paradójicamente, siempre ha estado presente en la historia de la educación. Ese reto tiene que ver con la consideración del hecho de enseñar y aprender como un acto que cobra sentido en la relación, en el contacto humano, y que tiene que ver, fundamentalmente, con cómo se articula dicha relación dentro del aula.

Esta visión de la educación como relación nos invita a entrar en un dominio que nos asusta, el de lo (inter)personal. Tal vez nos asuste precisamente porque lo relacional y lo personal escapan con facilidad al control de variables, a la lógica positivista, a lo previsible, a lo conocido. Pero ignorar las variables sociales y personales no hace que su influencia desaparezca y sólo contribuye a ocultar el origen de muchos de los males que aquejan a nuestro actual sistema educativo. Tal y como señala Zabalza (2006) "existe un problema intangible, que no es fácilmente abordable pero todo el mundo sabe que la profesión docente está muy relacionada con ciertas cualidades personales que determinan el ejercicio docente.

Efectivamente, las cualidades personales juegan un papel fundamental (...). En definitiva, el cómo sea una persona: muy autoritaria, poco autoritaria, paternalista, poco paternalista, muy creativa, muy displicente con los alumnos, muy distante, muy próxima son cuestiones personales que afectan mucho el tipo de trabajo que uno puede hacer. Pero en verdad no hemos sabido cómo ordenarlo en la universidad ni siquiera en carreras como las que yo participo, donde preparamos a futuros profesores". Siguiendo esta observación hemos de señalar que la formación inicial y permanente a la que han podido acceder los docentes para el desarrollo de su competencia social y emocional es generalmente insuficiente y precaria. En este contexto, es habitual que el propio docente dude sobre su propia competencia en dichos ámbitos o sobre cómo podría desarrollarla entre su alumnado. Así, por ejemplo, para quienes estamos en contacto con el mundo educativo no resulta extraño encontrar en las aulas a un docente gritando a sus alumnos para exigirles que dejen de gritar cuando ha perdido el control de la clase. Este ejemplo no pretende ni mucho menos desmerecer la labor de nuestros docentes, sino reconocer y dar un lugar a las dificultades que, por su condición humana, éstos pueden experimentar para poner en práctica precisamente aquello que pretenden inculcar en su alumnado.

La coevaluación por su parte, se utiliza para referirse a la evaluación entre pares, entre iguales. La coevaluación es aquella forma de evaluación donde los evaluadores y evaluados intercambian sus roles alternativamente. Para Borrego (2005) “es la evaluación que ejercen entre sí los educandos, es decir, uno evalúa a todos y todos evalúan a uno”. Ello contribuye al desarrollo de la valoración crítica, constructiva y colegiada en el colectivo.

En cambio, Jiménez (2006) considera “la coevaluación como disposición en la cual los educandos consideran la cantidad, nivel, valor, calidad o éxito de los resultados de sus coetáneos, con la utilización de escalas diferenciadas de valores”. Es una vía para socializar lo aprendido, aprender a valorar hasta dónde han llegado él y su compañero, y ofrecer la ayuda necesaria en el momento oportuno.

El cambio educativo, como señalan Bowe y Ball. (1992) “se genera en tres contextos diferentes: en primer lugar, el contexto macro, que depende de la evolución de las fuerzas sociales, los grupos políticos y los sectores económicos y financieros, que plantean al sistema educativo continuas exigencias de adaptación al cambio social y a los nuevos sistemas de producción; en segundo lugar, encontramos el contexto político y administrativo, que pretende ordenar la realidad mediante leyes y decretos con una capacidad de cambio limitada, ya que no pueden modificar la mentalidad de los profesores ni el sentido de su trabajo en las aulas; por último, existe un tercer contexto práctico, que hace referencia al trabajo real de los profesores y de los centros educativos”. Cualquier intento de reformar la educación que no tenga en cuenta los elementos determinantes de estos tres contextos está abocado al fracaso.

3.3.2. Funciones de la evaluación del desempeño de los docentes.

Cuando un sistema educativo decide establecer un proceso de evaluación del desempeño profesional del docente, la primera pregunta que debe hacerse es: “para qué evaluar”. Se trata de un asunto delicado, entre otras, por las siguientes razones:

- Por las inquietudes que despierta un proceso de este tipo.
- Por los efectos secundarios que puede provocar.
- Por problemas éticos.
- Acerca de las inquietudes que suele despertar un proceso de este tipo.

Los profesores, en principio, se resisten a ser evaluados. Un planteamiento apresurado, acompañado de un estado de desinformación o una información sesgada pueden disparar las especulaciones, creencias y suposiciones erróneas, interesadas o malintencionadas y provocar una oleada de protestas y resistencia activa, tanto de ellos como sus organizaciones sindicales y profesionales, que truncarán toda posibilidad de procesos útiles para la mejora.

3.3.2.1. Efectos secundarios que puede provocar

La evaluación del desempeño de los docentes, según la manera de planificarla y ejecutarla, puede ser más perjudicial que beneficiosa para el desarrollo de los estudiantes en general y para sus aprendizajes en particular. Evidentemente, si los docentes sienten que se pone en peligro su supervivencia laboral y profesional, tenderán a comportarse y actuar de forma tal que le garantice quedar bien ante la evaluación, independientemente de sus convicciones educativas y de la riqueza de los procesos que ello comporte. Una actuación no comprendida y sin embargo asumida, por la presión de una evaluación de su desempeño, no supondrá mejoras en la calidad de la enseñanza, sino trabajo externa lista o de fachada, pudiéndose potenciar acciones indeseadas y distorsionadoras para una educación de alta calidad.

El análisis anterior nos sitúa en la necesidad de precisar qué funciones debiera cumplir un proceso de evaluación del desempeño profesional del docente. Una buena evaluación profesoral debe cumplir las funciones siguientes:

- a. Función de diagnóstico:** La evaluación profesoral debe caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirva al director, al jefe de área y a él mismo, de guía para la derivación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de sus imperfecciones.
- b. Función instructiva:** El proceso de evaluación en sí mismo, debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro. Por lo tanto, los actores

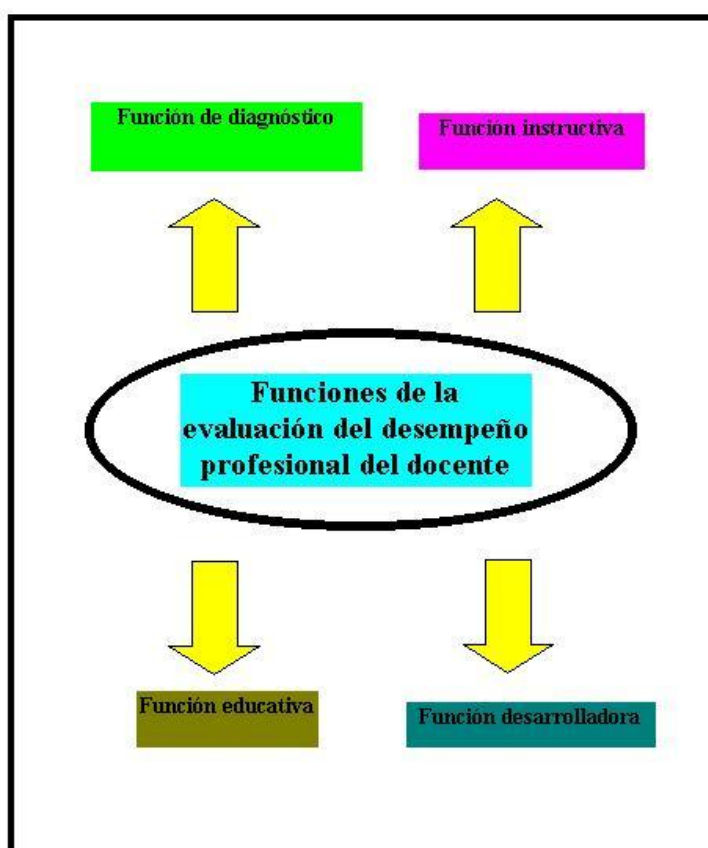
involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

- c. Función educativa:** Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesoral y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el maestro conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas.
- d. Función desarrolladora:** Esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente la relación intersíquica pasa a ser intrapsíquica, es decir el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce entonces de manera más consciente su trabajo, sabe y comprende mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer; y se desata, a partir de sus insatisfacciones consigo mismo, una incontenible necesidad de auto perfeccionamiento.

El carácter desarrollador de la evaluación del maestro se cumple también cuando la misma contiene juicios sobre lo que debe lograr el docente para perfeccionar su trabajo futuro, sus características personales y para mejorar sus resultados. El carácter desarrollador de la evaluación, por sí solo, justifica su necesidad.

Una de las precisiones esenciales que deben hacerse como parte del proceso de construcción de un sistema de evaluación del desempeño de los docentes, es la de sus fines, pues sin dudas esta es una condición necesaria, aunque no suficiente para alcanzarlos.

CUADRO N° 4



FUENTE: La Calidad en la Educación Primaria. Editorial Fondo Cultural Económica
AUTOR: Sylvia Schmelkes

3.3.3. Fines de la evaluación del desempeño del docente

Existe un cierto consenso en considerar que el principal objetivo de la evaluación docente es determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del educador.

En la aplicación práctica de sistemas de evaluación del desempeño de los maestros y en la literatura que trata este importante tema, podemos identificar varios posibles fines de este tipo de evaluación. Entre dichos fines figuran los siguientes:

❖ Mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula

Los profesores son importantes defensores de este punto de vista. El mismo entraña un desarrollo educativo continuo a lo largo del cual una persona puede mejorar, una preferencia por evaluaciones formativas en vez de sumativas, y un fuerte vínculo con las actividades de desarrollo profesional.

Cuando se integran eficazmente desarrollo de personal, evaluación de profesorado y mejora de la escuela, ello lleva a una mayor eficacia. Muchos de los directivos escolares no han pensado nunca en integrar los esfuerzos de eficacia o mejora de la escuela en el proceso de evaluación para el crecimiento profesional de los docentes. Esto ocurre porque tienen una tendencia a añadir nuevas iniciativas en vez de examinar de qué forma se podrían adaptar los esfuerzos de mejora a los procesos de evaluación existentes.

Resulta especialmente adecuado integrar la evaluación de profesorado y la mejora de la escuela en aquellos sistemas escolares en que se están utilizando modelos de evaluación que sirven para establecer objetivos. En dichos contextos, se puede pedir a los profesores que hagan de la mejora de la escuela parte de su objetivo de crecimiento y, por tanto, parte del proceso de evaluación. La mejora de la escuela proporciona otra opción a la hora de que los profesores determinen sus objetivos de rendimiento.

Los esfuerzos del profesorado tienden a tener una mayor influencia cuando persiguen un objetivo tan deseado que estimule la imaginación y dé a la gente algo en lo que desee trabajar, algo que todavía no sepa hacer, algo de lo que pueda enorgullecerse cuando lo consiga. Resumiendo, las iniciativas de mejora de la escuela que suelen tener éxito son los esfuerzos basados en la escuela que centra su atención en un número realista de objetivos prioritarios que abordan las necesidades del alumno y motivan al personal de la misma. Estos objetivos prioritarios proporcionan el centro de atención para las actividades de mejora, que se pueden integrar en el proceso de evaluación.

Una vez identificados los objetivos prioritarios para mejorar el grado de eficacia de la escuela, éstos se integran en el proceso de evaluación haciendo que los profesores desarrollen unos objetivos de rendimiento que centren su atención en las necesidades identificadas en los objetivos prioritarios. En algunos sistemas escolares, esto se lleva a cabo pidiéndoles a los profesores que consideren la opción de escribir unos objetivos de rendimiento que aborden necesidades críticas de mejora.

Tanto si los objetivos se desarrollan individualmente como si los desarrollan en equipo, es importante que los profesores reflexionen sobre cómo se pueden satisfacer las necesidades de mejora de la escuela y que aportaciones personales se podría hacer a esta. Utilizar el enfoque basado en equipo para desarrollar unos objetivos de mejora tiene varias ventajas. En primer lugar, fomenta la confianza y la colegialidad. Crea una atmósfera en la que los profesores pueden trabajar juntos para desarrollar y perseguir dichos objetivos, los cuales pueden luego servir como base para su evaluación. En segundo lugar, saca parte del proceso de evaluación del despacho del director y lo traslada al lugar donde se desarrolla el trabajo.

Una vez que los profesores se han acostumbrado a desarrollar objetivos de rendimiento en equipo, este enfoque lleva menos tiempo que si se desarrollasen los mismos de forma individual con el director. En tercer lugar, a través de este enfoque, la evaluación de profesorado tiene un impacto más visible y significativo sobre la mejora de la escuela que si los profesores trabajasen solos en el desarrollo de sus objetivos de rendimiento. La evaluación de profesorado se considera así algo para mejorar las escuelas, en vez de material de archivo.

“La literatura sobre las escuelas eficaces nos proporcionan una idea de lo que es posible. Esta ha descubierto que una dirección escolar en la que participan los profesores, que esté basada en la planificación realizada en colaboración, en la solución de problemas de una forma colegiada, y en el intercambio intelectual permanente puede producir enormes beneficios en términos del aprendizaje de los alumnos y del grado de satisfacción del profesorado y su consiguiente retención. Aunque los profesores en estos contextos pueden o no estar implicados en la revisión del trabajo de sus colegas para propósitos de evaluación formal, no dejan de poner en práctica una forma de evaluación cuando identifican problemas, se observan unos a otros, comparten ideas, y se preguntan: ¿Cómo lo estamos haciendo?

❖ **Responsabilidad y desarrollo profesionales**

Los maestros y sus asociaciones profesionales son los defensores principales de este punto de vista. Entraña una fuerte visión de la enseñanza como profesión con sus propios estándares, ética e incentivos intrínsecos para la persona

consagrada. Aun cuando las responsabilidades son un elemento clave en este punto de vista, la responsabilidad aquí se refiere fundamentalmente a la profesión y a sus estándares de práctica y ética, más que hacia entidades externas.

Según Stiggins y Duke (1988) “La evaluación de profesorado puede servir a dos propósitos básicos: responsabilidad y desarrollo profesional. El primero de ellos implica la reunión de datos para determinar el grado en que los profesores han alcanzado niveles mínimos aceptables de competencia y definido los estándares que deben lograr. El interés por la responsabilidad ha tendido a dominar los pensamientos y las acciones de los directivos responsables de la evaluación de los profesores”.

El interés de la evaluación para el propósito del desarrollo profesional, sin embargo, ha ido aumentando en años recientes. Dicha evaluación tiene, como foco central de atención, la reunión de datos para ayudar a crecer a aquellos profesores que son, por lo menos, mínimamente competentes en su trabajo.

3.3.4. ¿Por qué es importante la evaluación para el desarrollo profesional?

El potencial de los seres humanos para crecer por sí mismos está limitado por sus estructuras cognitivas, sus experiencias pasadas y su repertorio de capacidades. Una vez que los individuos han agotado sus recursos mentales y emocionales, es poco probable que se sientan motivados para crecer sin la intervención de algún estímulo externo. Dicho estímulo puede darse en forma de juicio de valor de un colega, un directivo, un padre o un estudiante. La retroalimentación proporcionada por la evaluación puede representar el reto, el desafío para que tenga lugar el crecimiento profesional del docente.

Ahora bien, es importante que tengamos presente, que se puede inhibir el crecimiento como consecuencia de una evaluación que resulte amenazadora, que esté deficientemente dirigida o sea inadecuadamente comunicada. Existen tres factores que pueden influir en la eficacia de la evaluación diseñada para el desarrollo del profesor:

- ✓ Factores contextuales (clima organizativo, recursos, liderazgo, etc.)
- ✓ Factores relativos a procedimientos (instrumentos utilizados para la reunión de datos, uso de otras fuentes de retroalimentación, etc.)
- ✓ Factores relativos al profesor (motivación, eficacia, etc.)

Stiggins y Duke (1988) a través de la realización de un conjunto de estudios de casos, identificaron las siguientes características del profesor que parecían tener relación con el desarrollo profesional:

- ✓ Fuertes expectativas profesionales.
- ✓ Una orientación positiva hacia los riesgos.
- ✓ Actitud abierta hacia los cambios.
- ✓ Deseo de experimentar en clases.
- ✓ Actitud abierta ante la crítica.
- ✓ Un conocimiento sólido de los aspectos técnicos de la enseñanza.
- ✓ Conocimientos sólidos de su área de especialización.
- ✓ Alguna experiencia anterior positiva en la evaluación del profesorado.

Estos mismos autores plantearon que las características clave de los evaluadores, para asegurar el crecimiento profesional de los docentes son:

- ✓ Credibilidad como fuente de información.
- ✓ Tener una relación de cooperación con el profesor.
- ✓ Confianza.
- ✓ Capacidad para expresarse de un modo no amenazador.
- ✓ Paciencia.
- ✓ Flexibilidad.
- ✓ Fuerte conocimiento de los aspectos técnicos de la enseñanza.
- ✓ Capacidad para crear sugerencias.
- ✓ Familiaridad con los alumnos del profesor.
- ✓ Experiencia pedagógica.
- ✓ Sugerencias útiles.

Los autores antes referidos identificaron como importantes dos conjuntos de características de los sistemas de evaluación: características de los procedimientos de evaluación y características de la retroalimentación para el profesorado.

Entre las características de los procedimientos de evaluación que comprobaron que tenían correlación con la calidad y el impacto de la experiencia de la evaluación (basada en percepciones de los profesores con respecto al crecimiento profesional que habían experimentado) se incluye las siguientes:

- ✓ Claridad de los estándares de rendimiento.
- ✓ Grado de consciencia del profesor con respecto a estos estándares.
- ✓ Grado en que el profesor considera adecuados los estándares de rendimiento para su clase.
- ✓ Uso de observaciones de clases.
- ✓ Examen de los datos sobre el rendimiento académico de los alumnos.

En el estudio de casos realizado por estos autores, se identificaron 9 características de la retroalimentación para el profesorado que tenían correlación con calidad y el impacto percibidos de la evaluación. Estas son:

- ✓ Calidad de las ideas sobre la mejora.
- ✓ Profundidad de la información.
- ✓ Especificidad de la información.
- ✓ Resumen de la información.
- ✓ Grado en que la información era descriptiva.
- ✓ Ciclos de retroalimentación para fomentar la atención sobre el mensaje.
- ✓ Grado en que la retroalimentación estaba ligada a los estándares.
- ✓ Frecuencia de la retroalimentación formal.
- ✓ Frecuencia de la retroalimentación informal.

A continuación exponemos de manera sintética los principios para la aplicación de un modelo de evaluación del desempeño del docente que pone el énfasis en el desarrollo profesional de los profesores:

➤ **Evaluación basada en las capacidades frente a aquella basada en el rendimiento**

Este principio consiste en centrar el sistema de evaluación en la valoración de las capacidades que con más probabilidad pueden contribuir a un rendimiento eficaz, más que a medir el rendimiento en sí mismo.

Una ventaja derivada de centrar la atención en la evaluación basada en las capacidades en vez de en el rendimiento es que la primera garantiza, al menos mínimamente, que incluso los alumnos con un rendimiento más bajo tengan la oportunidad de aprender con un profesor capacitado. Si los profesores son evaluados mediante el uso de medidas de rendimiento de sus resultados (por ejemplo, puntuaciones de test estandarizados de estudiantes), la asunción implícita es que la capacidad del profesor es meramente una condición suficiente de buen rendimiento. En cambio, si se evalúa directamente a los profesores sobre sus capacidades, la asunción es que la capacidad del profesor es una condición necesaria para que este tenga un buen rendimiento. Debe haber un equilibrio entre la orientación de los sistemas de evaluación de profesores hacia los resultados y a las capacidades.

➤ **Criterios de desarrollo frente a criterios de evaluación uniforme**

Este principio implica especificar criterios de evaluación múltiples que reflejen el estadio de desarrollo de un profesor o un grupo de profesores en vez de formular un único grupo de criterios y luego aplicarlo uniformemente a todos ellos. Si hemos de tomar en serio la noción de desarrollo profesional del profesor, debemos abandonar la práctica típica de utilizar criterios idénticos para evaluar a profesores principiantes y veteranos.

➤ **Evaluaciones subjetivas frente a evaluaciones objetivas**

Este principio reconoce la naturaleza subjetiva de la enseñanza en el proceso de evaluación del profesorado. La fuente de dicha subjetividad debería reconocerse de inmediato: es difícil conseguir un sistema de evaluación objetivo en la educación porque la enseñanza no es simplemente la aplicación técnica de un conjunto de procedimientos claramente definidos para actuar ante problemas claros y predecibles. En lugar de ello, la enseñanza implica el ejercicio de la razón para soluciones alternativas en situaciones inherentemente inciertas.

Ahora bien, según nuestra opinión no es conveniente dicotomizar evaluación subjetiva versus evaluación objetiva, lo verdaderamente desarrollador es lograr una evaluación que no desconozca la subjetividad y complejidad de tal proceso, al mismo tiempo que trate de encontrar procedimientos cada vez más objetivos.

El rendimiento de un profesor no puede ser observado y evaluado sin que se emita un juicio sobre la elección que éste haga de las soluciones alternativas.

➤ **Evaluaciones formativas frente a evaluaciones sumativas**

Este último principio implica la utilización del sistema de evaluación como un conjunto de técnicas de diagnóstico diseñadas para fomentar la mejora del profesor, en vez de como un proceso formulado para producir una valoración a favor o en contra del profesor.

Mientras los sistemas basados en estándares competitivos tienden a hacer uso de la evaluación Sumativa, los sistemas basados en estándares de desarrollo se centran fundamentalmente en la evaluación formativa.

❖ **Control administrativo**

Los directivos de las escuelas son los defensores principales de este punto de vista. Entraña considerar la enseñanza como una situación de empleo que requiere supervisión y control del maestro por la unidad administrativa.

Las decisiones extremas que resultan como consecuencia del control administrativo del desempeño de los profesores son la permanencia o el despido de los mismos de la actividad docente. Al diseñar un modelo de evaluación de profesorado que refleje la importancia crucial de esta decisión, existen por lo menos dos formas de enfocarlo. La primera consiste en preguntar: ¿Existen razones para negar la permanencia de este profesor en la enseñanza?. Esta manera de formular el problema constituye el marco en el cual se toma la decisión de despedir a un profesor que ya ocupa una plaza en propiedad.

Este enfoque negativo hacia la decisión encamina a los evaluadores hasta las deficiencias en el rendimiento del profesor y garantiza que esta clase de

profesionales, si se identifican y documentan las causas de su bajo rendimiento, no permanezcan en la docencia.

Otra manera alternativa de enmarcar este problema es plantear la cuestión del siguiente modo: ¿Existen pruebas evidentes de que este profesor merezca permanecer en la enseñanza? Este enfoque hacia el problema centra la atención en establecer si existen suficientes pruebas que demuestren que el profesor en cuestión es competente en el papel que ha de desempeñar dentro del aula, en el aula y en la sociedad en general. Ayuda a los evaluadores a buscar la eficacia, no la inepticia.

Este segundo enfoque es bastante más probable que cumpla los objetivos en cuanto a la creación de un cuerpo docente de alta calidad. Este enfoque, al contrario del primero, no asume que la prueba de deficiencias documentadas sea prueba de la competencia de un profesor, ni asume tampoco que el docente que tenga una etapa insatisfactoria, necesariamente no puede mejorar su desempeño.

Si la evaluación se orienta al desarrollo o mejora habrán de descubrirse las dificultades personales implícitas en el desempeño de la función, emplearse descripciones exhaustivas que pongan de manifiesto la situación personal y contextual, e indicarse cómo maniobrar para facilitar el cambio.

La tarea evaluadora y su acción auto evaluadora proporciona a cada educador nuevos apoyos para profundizar en la profesionalización. Esta formación depende de la naturaleza y finalidad de la evaluación, ya que la evaluación de la práctica educativa realizada requiere de un esfuerzo y metodología específico, que al realizarla en colaboración con otros colegas se afianza y mejora; sin embargo, la “autoevaluación profesional” es un proceso de formación más profundo, ya que el docente emplea los procesos metacognitivos más valiosos desde los cuales conocerse mejor como profesional y tomar decisiones como miembro de un equipo.

Desde esta óptica consideramos la evaluación, una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción,

práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente.

❖ **Pago por mérito**

En este punto de vista se estima que los maestros necesitan el reconocimiento y la motivación que proporcionan los incrementos salariales. Los defensores principales de este punto de vista son el público en general y los funcionarios del gobierno que lo representan. Ellos desean con frecuencia utilizar el rendimiento de los alumnos como indicador del mérito para el que los aumentos de sueldo sirven de recompensa. La aplicación de este criterio puede entrañar la creación de una escala profesional con una serie de pasos vinculados con el desempeño.

La búsqueda de criterios de evaluación siempre más objetivos, y de estándares para establecer distinciones objetivas entre los distintos niveles de mérito respecto a un criterio dado, es una absoluta necesidad a la hora de conceder subidas salariales de una forma justa y equilibrada.

Antes de poder considerar cómo compensar a los profesores, debemos tener en cuenta cómo evaluarlos. Un sistema de compensación sólo puede ser bueno si el sistema de evaluación que lo justifica lo es. Los sistemas educativos que han diseñado y aplicado modelos de evaluación del profesorado tomando en cuenta este fin, han defendido tres tipos de estándares de desempeño profesional diferentes: estándares mínimos, competitivos y de desarrollo.

Los estándares mínimos especifican los niveles de rendimiento que se espera alcancen y mantengan los profesores. Están diseñados para que entren o se mantengan en la profesión profesores incompetentes.

Los estándares competitivos tienen como propósito proporcionar incentivos y compensaciones por alguna clase de rendimiento superior o por determinados tipos del mismo. El salario según méritos y la mayoría de las escalas profesionales emplean estándares competitivos porque proporcionan unos incentivos a los profesores sobre la base de competitividad. Incluso aunque los requisitos para obtener dichos incentivos sean a veces expresados en términos de nivel absoluto del profesor o la calidad del rendimiento del mismo, el número

de compensaciones existentes es casi siempre limitado. Cuando el nivel absoluto lo alcanzan más profesores que las compensaciones que existen, entonces se limita el número de ellos que conseguirán las mismas.

Se ha criticado los planes de salario según méritos precisamente porque generan competitividad entre los profesores y deterioran la colegialidad entre los mismos (Rosenholtz y Smylie, 1984).

Por estas razones los estándares competitivos son claramente inapropiados en un sistema de evaluación diseñado para facilitar el crecimiento profesional. Los estándares competitivos simplemente animarán a los profesores a competir por un número limitado de promociones o compensaciones económicas, en vez de proporcionar a todos los profesores los medios e incentivos para lograr un mayor crecimiento profesional. Si solamente el profesor excepcional puede conseguir la recompensa, entonces por qué se habría de molestar al profesor medio en intentarlo? Hay más profesores medios que excepcionales, un sistema basado en estándares competitivos puede dar como resultado más desmotivación que motivación.

Los estándares de desarrollo están diseñados para fomentar el desarrollo de los conocimientos y capacidades de los profesores especificando las áreas de capacidades u objetivos de mejora. En vez de apoyarse en enfoques correctivos (mínimos) o competitivos, los estándares de desarrollo ponen el énfasis sobre la capacidad de desarrollo y mejora de los profesores.

3.3.5. Modelos de evaluación del desempeño del maestro identificados por la investigación educativa

3.3.5.1. Modelo centrado en el perfil del maestro.

Este modelo consiste en evaluar el desempeño de un docente de acuerdo a su grado de concordancia con los rasgos y características, según un perfil previamente determinado, de lo que constituye un profesor ideal.

Estas características se pueden establecer elaborando un perfil de las percepciones que tienen diferentes grupos (alumnos, padres, directivos, profesores) sobre lo que es un buen profesor o a partir de observaciones directas e indirectas, que permitan destacar rasgos importantes de los profesores que están relacionados con los logros de sus alumnos.

Una vez establecido el perfil, se elaboran cuestionarios que se pueden aplicar a manera de autoevaluación, mediante un evaluador externo que entrevista al profesor, mediante la consulta a los alumnos y sus padres, etc. La participación y consenso de los diferentes grupos de actores educativos en la conformación del perfil del profesor ideal es sin dudas un rasgo positivo de este modelo.

Sin embargo este modelo ha recibido también críticas negativas. Entre ellas se destacan las siguientes: Establece el perfil de un profesor inexistente y cuyas características son prácticamente imposibles de inculcar a futuros maestros, ya que muchas de ellas se refieren a rasgos de carácter difícilmente enseñables mediante la capacitación.

Puede haber poca relación entre las características del buen profesor según las percepciones de los diferentes actores educativos y las calificaciones de los alumnos, entre otros productos de la educación.

3.3.5.2. Modelo centrado en los resultados obtenidos.

La principal característica de este modelo consiste en evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos.

Este modelo surge de una corriente de pensamiento que es muy crítico sobre la escuela y lo que en ella se hace. Los representantes del mismo sostienen que, para evaluar a los maestros, “el criterio que hay que usar no es el de poner la atención en lo que hace éste, sino mirar lo que acontece a los alumnos como consecuencia de lo que el profesor hace”.

Con el establecimiento de este criterio como fuente esencial de información para la evaluación del docente se corre el riesgo de descuidar aspectos del proceso de enseñanza - aprendizaje, que son en última instancia los que determinan la calidad de los productos de la educación.

Por otra parte es cuestionable la justicia que hay en considerar al profesor como responsable absoluto del éxito de sus alumnos, pues como sabemos los resultados que obtienen los alumnos son efectos de múltiples factores, uno de los cuales, de los fundamentales, es el docente.

3.3.5.3. Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.

Este modelo propone que la evaluación de la eficacia docente se haga identificando aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los alumnos. Dichos comportamientos se relacionan, fundamentalmente, con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula.

El modelo de referencia ha predominado desde la década de los años sesenta, empleando pautas de observación, tablas de interacción o diferentes escalas de medida del comportamiento docente.

Esta forma de evaluación ha recibido una crítica fundamentalmente referida a la persona que realiza la evaluación. Se objeta que los registros obedecen a la concepción que los observadores sostienen sobre lo que es una enseñanza efectiva y que se demuestra por los estándares que sustentan para cada hecho observado. La subjetividad del observador entra fácilmente en juego y posibilita que este gratifique o perjudique a los observados por razones ajenas a la efectividad docente, sino más bien por su simpatía o antipatía hacia ellos.

3.3.5.4. Modelo de la práctica reflexiva.

Consiste en una instancia de reflexión supervisada. Se trata de una evaluación para la mejora del personal académico y no de control para motivos de despidos o promoción.

El modelo se fundamenta en una concepción de la enseñanza como “una secuencia de episodios de encontrar y resolver problemas, en la cual las capacidades de los profesores crecen continuamente mientras enfrentan, definen y resuelven problemas prácticos”. Aunque básicamente cuando hablamos de acción nos estamos refiriendo a la clase, también puede concebirse su utilización para cualquier otra forma de organización del proceso de enseñanza - aprendizaje.

En la ejecución de este modelo se contemplan tres etapas. Ellas son:

- Una sesión de observación y registro anecdótico de la actividad.
- Una conversación reflexiva con la persona que se observa para comentar lo observado y en la que se hacen preguntas encaminadas a descubrir significatividad y la coherencia de la práctica observada.
- Una conversación de seguimiento en la que se retoman los temas conversados y las acciones acordadas en la segunda etapa. Si es necesario y conveniente, en esta etapa se puede hacer una nueva observación con registro.

3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

Según la guía metodológica de evaluación anual de desempeño laboral nos dice que la evaluación anual de desempeño laboral de directivos docentes es un proceso continuo, se quiere enfatizar el hecho de que se realiza durante todo el año escolar. No podría ser de otro modo, puesto 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.

La continuidad en el proceso permite igualmente recolectar información representativa de los evaluados, y no solamente observaciones aisladas y puntuales para emitir valoraciones ajustadas al desempeño real de los docentes y directivos docentes.

El carácter sistemático de la evaluación anual de desempeño laboral de directivos docentes implica planificar y organizar el proceso, desarrollar las actividades

necesarias para recolectar y valorar la información de forma metódica y estructurada, y hacer seguimiento a los compromisos que se deriven de la evaluación para saber si tuvieron efectos positivos en el desempeño del evaluado.

Estas condiciones garantizan rigor en el proceso, y repercuten por lo tanto sobre su objetividad. Como proceso basado en la evidencia, la evaluación debe sustentarse en pruebas y demostraciones objetivas del desempeño laboral y los resultados de directivos docentes. Los juicios valorativos que resulten del proceso NO pueden provenir de apreciaciones personales o impresiones subjetivas. Por otro lado, por la complejidad inherente al desempeño laboral, la recolección de evidencias debe ser un proceso multimétodo (basado en diferentes técnicas e instrumentos) y multirreferencial (debe acudir a múltiples fuentes de información), para caracterizar con la mayor riqueza y precisión posible el quehacer de docentes y directivos 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.

La sociedad del conocimiento representa un tipo de comunidad que tiene capacidad para generar, incorporar y utilizar el conocimiento para responder a las necesidades de su desarrollo, por lo que la creación y transferencia del conocimiento se convierte en la principal herramienta de esta para su propio beneficio. (Villalobos y Melo, 2008). 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 científicas por mejorar los sistemas de gestión en que se sustenta el mismo.

Varios son los autores, que en sus trabajos académicos, refieren definiciones conceptuales sobre la gestión, el desempeño y la propia gestión del desempeño.

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.

3.4.1. Evaluación de Desempeño

Desempeño es el “cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio”, la Evaluación de Desempeño es el proceso que da cuenta del nivel de cumplimiento de las obligaciones a que se han comprometido docentes directivos y técnico-pedagógicos, de la forma más precisa y fundada posible. Pero ¿Cuáles son dichas obligaciones? Unas están definidas en términos formales y administrativos en el Estatuto Docente.

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.

3.4.2. ¿Qué importancia tiene la Evaluación de Desempeño para la gestión escolar y el desarrollo profesional de los docentes directivos y técnico-pedagógicos?

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 escuelas y liceos municipales desarrollar una educación de mayor calidad y equidad.

Este proceso más que imponer una dimensión de control en las escuelas, busca generar una oportunidad para la reflexión y desarrollo del liderazgo directivo al interior de las organizaciones educativas.

Se espera que, con ocasión de la Evaluación de Desempeño, los equipos directivos y técnico-pedagógicos 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.

3.4.3. Estándares de desempeño

Los estándares de desempeño se refieren a las funciones principales efectuadas. Para todos los docentes hay seis estándares de desempeño.

3.4.3.1. Estándar de desempeño 1: Planificación Educativa

El profesor planifica usando el currículo de la escuela, estrategias efectivas, recursos, e información para cubrir las necesidades de todos los alumnos.

3.4.3.2. Estándar de desempeño 2: Impartir Conocimiento

El profesor involucra efectivamente a los estudiantes en el aprendizaje, usando una variedad de estrategias educativas con el fin cubrir las necesidades del aprendizaje individual.

3.4.3.3. Estándar de desempeño 3: Evaluación del aprendizaje

El profesor sistemáticamente reúne, analiza, y usa la información para medir el progreso del estudiante, guía la instrucción, y emite observaciones oportunas.

3.4.3.4. Estándar de desempeño 4: Entorno del Aprendizaje.

El profesor usa recursos, rutinas y procedimientos para proporcionar un ambiente centrado, respetuoso, positivo, y seguro para los estudiantes, el mismo que contribuye al aprendizaje.

3.4.3.5. Estándar de desempeño 5: Profesionalismo

El profesor mantiene un compromiso con la ética profesional, mentalidad internacional, y la misión de la escuela; y toma la responsabilidad de participar en el crecimiento profesional que resulta en el mejoramiento del aprendizaje del estudiante.

3.4.3.6. Estándar de desempeño 6: Progreso del Estudiante

El trabajo del profesor resulta en un progreso aceptable y medible del estudiante.

4. METODOLOGÍA

4.1. PARTICIPANTES

La presente investigación se la realizó en el Colegio Técnico Susudel de la parroquia Susudel, cantón Oña, provincia de Azuay, para ello se contó con la participación de las siguientes personas.

Rector	1
Docentes de la institución	9
Estudiantes de 8 ^{vo} , 9 ^{no} y 10 ^{mo} E.G.B.	44
Estudiantes de 1 ^{ero} , 2 ^{do} y 3 ^{ero} de bachillerato	42
Miembros del Consejo Directivo	6
Padres de familia de la institución	45
Miembros del Consejo Estudiantil	6
Miembros del Comité Central de Padres de Familia	6
Supervisor escolar	1

4.2. MUESTRA DE INVESTIGACIÓN

Con el interés de investigar sobre la problemática de la Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones, se ha realizado el proyecto de investigación con la finalidad de averiguar cuáles son las falencias que tiene la educación.

En la realización del presente trabajo de investigación, se calculó el tamaño muestra de los estudiantes de educación general básica, de los estudiantes de bachillerato y padres de familia de esta institución, con la siguientes fórmula.

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

4.3. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

MÉTODOS

Entre los métodos utilizados en el proceso de esta investigación son:

- ❖ **El Método Inductivo**, el mismo que fue necesario para obtener juicios de carácter general, partiendo de hechos particulares aceptados como válidos.
- ❖ **Método hermenéutico**, se lo utilizó para seleccionar la bibliografía que orienta la presente investigación.
- ❖ **Método Descriptivo**, que consiste en ordenar el resultado de las observaciones de las conductas, las características, los factores, los procedimientos y otras variables de fenómenos y hechos.
- ❖ **Método Interpretativo**, el cual busca la comprensión de la realidad educativa sus potencialidades, falencias.
- ❖ **Método inductivo deductivo**, se pudo realizar el estudio de los casos particulares y llegar a establecer algunas generalidades.

TÉCNICAS

En esta investigación se utilizó las siguientes técnicas:

- ✓ **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.

Esta técnica se la utilizo para la respectiva observación de las clases demostrativas de los diferentes docentes de la institución.

INSTRUMENTOS

❖ **Las encuestas**, son el conjunto de preguntas y respuestas, que sirvieron para recopilar la información directamente de los investigados. Está diseñado de una forma mixta, es decir que en cada pregunta existen componentes.

Esta disposición del instrumento permitió obtener información para estructurar la discusión, las conclusiones y las recomendaciones respectivas que sirvieron para establecer una propuesta de intervención a la problemática detectada.

Estas encuestas fueron dirigidas al director, nueve docentes, cuarenta y cuatro estudiantes de 8^{vo}, 9^{no} y 10^{mo} E.G.B., cuarenta y dos estudiantes de 1^{ero}, 2^{do} y 3^{ero} de bachillerato, cuarenta y cinco padres de familia, seis miembros del Consejo Directivo y Técnico, seis miembros del Consejo Estudiantil y seis miembros del Comité Central de Padres de Familia, un Supervisor Escolar.

4.4. DISEÑO Y PROCEDIMIENTO

La presente investigación es de carácter exploratorio y descriptivo, ya que permite analizar, explicar y caracterizar la calidad del desempeño profesional y directivo en las instituciones de educación, dando de esta manera a conocer las falencias que tienen los estudiantes.

El procedimiento para el desarrollo de la investigación, se realizó a través de un diseño de campo, cumpliéndose las siguientes fases:

Primeramente manteniendo un diálogo con la Directiva del Colegio Técnico Susudel para obtener la correspondiente autorización para luego empezar a ejecutar la investigación en el establecimiento educativo.

Para la bibliográfica utilice la sugerida por la Universidad Técnica Particular de Loja, de la Guía Didáctica previo para la obtención del título de Magister mención Pedagogía; así también otros textos y bibliografía disponible en la página web de la internet.

En la investigación de campo utilice los formatos diseñados por la UTPL, cuyo proceso es: Seleccioné el Colegio Técnico Susudel de la parroquia Susudel, cantón Oña, provincia de Azuay, en la cual realice la investigación.

Realicé una visita previa al centro educativo seleccionado para conocer cuestiones generales del mismo, como la viabilidad para aplicar el instrumento.

Dialogué con las autoridades del centro educativo y expuse los motivos de la presente investigación.

Luego presenté la solicitud, para obtener legalmente la autorización de parte de las autoridades y docentes, a aplicarse el instrumento de investigación.

Las encuestas que aplique fueron al director, nueve docentes, cuarenta y cuatro estudiantes de 8^{vo}, 9^{no} y 10^{mo} E.G.B., cuarenta y dos estudiantes de 1^{ero}, 2^{do} y 3^{ero} de bachillerato, cuarenta y cinco padres de familia, seis miembros del Consejo Directivo y Técnico, seis miembros del Consejo Estudiantil y seis miembros del Comité Central de Padres de Familia, un Supervisor Escolar.

Aplique la ficha de observación para los docentes durante el transcurso de una clase, para observar el desarrollo del desempeño del docente.

Una vez, obtenidos los resultados, procedí a tabularlos utilizando la estadística descriptiva para representar, interpretar, correlacionar, analizar y sintetizar los datos obtenidos que sirvieron para elaborar las conclusiones y la propuesta de mejoramiento ante la problemática determinada en la institución investigada.

4.5. COMPROBACIÓN DE LOS SUPUESTOS

Para la comprobación de los supuestos se utilizó el criterio matemático que fue asignado a las diferentes características que se contemplan en los instrumentos para la evaluación del desempeño docente y directivo, por cuanto las hipótesis planteadas manifiestan:

- ❖ “El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tienen la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad”.
- ❖ “El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tienen la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad”.

Concluida la investigación se puede indicar que las hipótesis planteadas no son verdaderas, pues luego de la investigación se determina que el colegio técnico “Susudel” se encuentra en un nivel de Excelencia, por cuanto el desempeño docente alcanza un puntaje de 82,922/100 equivalente Excelente y el desempeño profesional directivo un 93,390/100 equivalente a Excelente con lo que se rechazan las hipótesis.

5. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1. RESULTADOS

5.1.1. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente aplicadas a docentes, director o rector, inspector general, coordinador de área, estudiantes, padres de familia y de la observación de la clase impartida por los docentes

❖ Instrumentos para la autoevaluación de los docentes

Tabla 1: AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0	0,927	9	0,927	0,103
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,097
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,100
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,100
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,097
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,100
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes.	0	0	0,102	0,385	0,206	9	0,693	0,077
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6,073	0,675

FUENTE: Encuesta a docentes del Colegio Técnico Susudel
ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

Analizando los parámetros establecidos podemos constatar en lo referente a la autoevaluación de los docentes sobre la sociabilidad pedagógica que lo hacen de una excelente forma, ya que el trato hacia los estudiantes es con cortesía y respeto, cuando llaman la atención a los estudiantes lo hacen con firmeza pero siempre existiendo un respeto mutuo entre profesor – estudiante, propician el respeto a las personas con capacidades diferentes para que no exista ningún tipo de discriminación entre compañeros para así mantener un ambiente donde se pueda trabajar en paz y armonía, lo cual motiva a los estudiantes a una verdadera implicación dentro del proceso de enseñanza - aprendizaje, tanto para el progreso de ellos como de la institución.

Los docentes han logrado tener una buena comunicación y confianza con sus educandos facilitando así la fomentación de los valores entre compañeros, para que no exista ningún tipo de discriminación hacia las personas con discapacidades diferentes y así lograr que los estudiantes se ayuden mutuamente dentro y fuera del aula para así lograr alcanzar los objetivos que se propusieron durante el año escolar.

Para que en nuestras instituciones educativas exista una calidad de enseñanza hay que tratar a los estudiantes como personas y como integrantes de una sociedad, permitiéndoles gozar de una buena salud, bienes materiales y paz espiritual, etc., ya que sin estos factores se consideraría un frustrado o fracasado, por tal razón según Sanjuán (1974) el educador es el que debe conducir al estudiante de manera sistemática y planeada al logro de ciertos objetivos. El papel de educando es pasivo.

Los docentes deben ser los orientadores para desarrollar una formación moral integra y de esta forma sean personas de bien y que sirvan a la sociedad sin importar sus condiciones de vida culturales, económicas o sociales, ya que el futuro de una nación radica en la educación.

Tabla 2: AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0,308	0,515	9	0,823	0,091
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0,462	0,309	9	0,771	0,086
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,231	0,618	9	0,849	0,094
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0,051	0,154	0,618	9	0,823	0,091
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,100
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0,308	0,515	9	0,823	0,091
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0,051	0,231	0,515	9	0,797	0,089
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	0	0	0,308	0,515	9	0,823	0,091
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,100
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0,308	0,515	9	0,823	0,091
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0,385	0,412	9	0,797	0,089

2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.	0	0	0	0,462	0,309	9	0,771	0,086
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,097
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0,051	0,077	0,721	9	0,849	0,094
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,097
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0,308	0,515	9	0,823	0,091
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	0,462	0,309	9	0,771	0,086
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,051	0,077	0,721	9	0,849	0,094
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,097
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0,051	0,308	0,412	9	0,771	0,086
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0	0,385	0,412	9	0,797	0,089
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0	0,308	0,515	9	0,823	0,091
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0,051	0	0,824	9	0,875	0,097
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,100
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,097
2.24.3. Reflexionar	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,097
2.24.4. Observar	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,097
2.24.5. Descubrir	0	0	0	0,231	0,618	9	0,849	0,094
2.24.6. Exponer en grupo	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,100
2.24.7. Argumentar	0	0	0	0,308	0,515	9	0,823	0,091
2.24.8. Conceptualizar	0	0	0,051	0,308	0,412	9	0,771	0,086

2.24.9. Redactar con claridad	0	0	0	0,308	0,515	9	0,823	0,091
2.24.10. Escribir correctamente	0	0	0	0,385	0,412	9	0,797	0,089
2.24.11. Leer comprensivamente	0	0	0,051	0,154	0,618	9	0,823	0,091
2.24.12. Escuchar	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,097
2.24.13. Respetar	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,100
2.24.14. Consensuar	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,097
2.24.15. Socializar	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,097
2.24.16. Concluir	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,097
2.24.17. Generalizar	0	0	0	0,308	0,515	9	0,823	0,091
2.24.18. Preservar	0	0	0	0,308	0,515	9	0,823	0,091
TOTAL	---	---	---	---	---	---	34,445	3,827

FUENTE: Encuesta a los docentes del Colegio Técnico Susudel

ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

Tomando en cuenta la dimensión de las habilidades pedagógicas y didácticas nos podemos dar cuenta que los docentes utilizan un lenguaje adecuado para que los educandos comprendan mejor la clase explicada, permitiendo así también que ellos expresen sus preguntas e inquietudes para que no queden con vacíos teniendo así un nivel académico aceptable.

Los docentes también aprovechan muy bien el entorno natural y social para propiciar un aprendizaje significativo, tomando siempre bibliografía actualizada para poder dar a entender los temas tratados en clase ya que serán de mucha utilidad en el aprendizaje y en la vida de los estudiantes, en base a los resultados obtenidos de las evaluaciones también se hacen los reajustes necesarios para mejorar el nivel de aprendizaje y así llegar a obtener una mejor asimilación de los conocimientos por parte de los estudiantes.

Los docentes buscan darle un nuevo rol al aprendizaje fomentando una educación de calidez y principalmente de calidad por lo cual lo hacen participe al estudiante, dándole a conocer el plan de trabajo que se desarrollara en cada clase para que den sus sugerencias y hacer las respectivas correcciones que se ameriten.

Además debemos tomar en cuenta que el buen docente, no es solo el que imparte conocimiento sino el que logra que el estudiante descubra que él es un ser cívico y que posee habilidades muy valiosas que le pueden servir. Además como manifiesta Sanjuán (1974), la educación es una actividad en la que el educador estimula al educando para que este alcance su propio desarrollo. Aquí el educador observa al

educando como una persona que se forma a sí misma y donde la responsabilidad personal y la originalidad sin características claves del proceso. El papel del estudiante es activo.

Tabla 3: AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,100
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0,308	0,515	9	0,823	0,091
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,097
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0,231	0,618	9	0,849	0,094
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0,051	0	0,824	9	0,875	0,097
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0	0,308	0,515	9	0,823	0,091
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	0	0,308	0,515	9	0,823	0,091
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,100
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0,153	0,154	0,412	9	0,719	0,080
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,616	0,103	9	0,719	0,080
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,097
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,183	1,020

FUENTE: Encuesta a los docentes del Colegio Técnico Susudel

ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

En el desarrollo emocional de los docentes ellos concuerdan que disfrutan de su trabajo al momento de dictar las clases logrando así que sus estudiantes pongan interés y les gusten las materias impartidas, esto se ve reflejado en la comprensión

de los temas tratados en el aula, ya que existe una buena motivación y previsión de continuar aprendiendo conocimientos nuevos. También existe una buena relación afectiva entre los docentes como también una buena relación entre docentes – alumnos, logrando así que haya una excelente comunicación y a la vez con ello se propicia un buen ambiente de trabajo conllevando así al desarrollo y el adelanto educativo de la institución, los docentes se sienten estimulados por los directivos superiores ya que les dan la confianza necesaria, llegando así a cumplir los objetivos trazados en su desarrollo profesional y poniendo de esta forma mayor empeño en su trabajo laboral.

El docente siente que los padres de familia o representantes no apoyan en su totalidad la tarea educativa que ellos realizan, para lo cual es necesario que exista un diálogo para conocer las inquietudes o dudas que los padres de familias tienen y así realizar los respectivos cambios que se sean necesarios realizar en beneficio de la enseñanza de los estudiantes.

Según Palomero (2009), manifiesta que las competencias sociales y emocionales del profesorado tienen una notable influencia sobre el modo en que se ejerce la docencia y las relaciones que se establecen en el aula. Formar docentes en cuestiones de tipo personal es una necesidad urgente hoy en día. Si observamos la estructura de las diferentes formaciones ofrecidas a los docentes, podemos llegar a la conclusión de que se presupone que éstos no necesitan nada más que un conjunto de teorías, métodos y técnicas científicas que deberán aplicar sobre sus alumnos y que garantizan su buen hacer, ignorando así su condición de ser social y emocional.

**Tabla 4: AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: ATENCIÓN A ESTUDIANTES
CON NECESIDADES ESPECIALES**

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0,231	0,618	9	0,849	0,094
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0,051	0,231	0,515	9	0,797	0,089
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,097
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0,051	0,385	0,309	9	0,745	0,083
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0	0,153	0,231	0,309	9	0,693	0,077
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,051	0,385	0,309	9	0,745	0,083
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0,102	0	0,721	9	0,823	0,091
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,051	0,154	0,618	9	0,823	0,091
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0,026	0	0,231	0,515	9	0,772	0,086
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante.	0	0,026	0,153	0,154	0,309	9	0,642	0,071
TOTAL	---	---	---	---	---	---	7,764	0,863

FUENTE: Encuesta a los docentes del Colegio Técnico Susudel
ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

Reflexionando sobre la atención a estudiantes con necesidades especiales puedo decir que los docentes logran detectar necesidades especiales leves y así envían tareas extra clase para que el estudiante ejecute y desarrolle esas habilidades en las que presenta mayor dificultad y de esta forma mejorar el aprendizaje para obtener conocimientos de calidad y ser aplicados en la vida cotidiana. El docente permite que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase y agrupa a los estudiantes por dificultades para atenderlos de forma personal para explicarles la clase detalladamente y de así puedan captar mejor, utilizando los diferentes materiales, técnicas de evaluación para ver si existe mejoras en el aprendizaje del estudiante. Es necesario promover la colaboración y el trabajo grupal, ya que éste establece mejores relaciones con los demás compañeros, aprenden más, aumenta su autoestima y aprenden habilidades sociales más efectivas al estudiar, aprender y trabajar en grupos cooperativos.

También hace falta que los docentes se comuniquen constantemente con los padres de familia para informarles sobre el rendimiento académico de sus hijos, para que así contribuyan y se involucren en el desarrollo del adelanto del aprendizaje, de igual manera es necesario que se elabore adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje de los estudiantes.

La importancia que le dan los docentes a la atención de estudiantes con necesidades especiales ayuda a que se dé una educación de calidad y equitativa sin preferencias de ninguna índole, lo cual proporciona una capacidad para crear un buen clima de trabajo y administrar las relaciones interpersonales con el objetivo de que los estudiantes se sientan motivados e interesados en aprender y superarse para ser personas de bien para la sociedad.

Además ayudando a los estudiantes que tienen necesidades especiales podemos lograr que asistan a sus clases motivadas y expectantes, sorprendiéndolos siempre con nuevas e innovadoras formas de presentar los contenidos y alcanzar los aprendizajes, despertar la curiosidad e interés de los estudiantes por explorar, inventar y crear a partir de lo aprendido en la asignatura.

Como también es importante que la estructura organizativa del aula sea dinámica y flexible, de tal manera que permita a los alumnos un alto grado de participación en todas las actividades educativas que se realicen.

Según Esteve (2009) dice se considera que la educación de los niños especiales requiere una formación especializada desde el punto de vista científico y metodológico, en la que también se pretende sustituir los enfoques asistenciales y caritativos por enfoques científicos.

De esta forma se busca poder ayudar a los estudiantes con necesidades especiales, se busca los instrumentos y metodología necesaria para poderlos ayudar a captar mejor la clase y así no queden vacíos de aprendizaje.

Tabla 5: AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					Total	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	0,231	0,618	9	0,694	0,077
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.	0	0	0,051	0,231	0,515	9	0,927	0,103
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,927	0,103
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,051	0,385	0,309	9	0,901	0,100
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,153	0,231	0,309	9	0,798	0,089
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0,051	0,385	0,309	9	0,927	0,103
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0,102	0	0,721	9	0,927	0,103
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0,051	0,154	0,618	9	0,927	0,103

5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0,026	0	0,231	0,515	9	0,901	0,100
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,026	0,153	0,154	0,309	9	0,747	0,083
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,676	0,964

FUENTE: Encuesta a los docentes del Colegio Técnico Susudel

ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

Analizando los parámetros establecidos podemos constatar en la tabla N° 5 en lo referente a la aplicación de normas y reglamentos que los docentes las cumplen, contribuyendo al desarrollo intelectual y social de los estudiantes, ya que los docentes respetan y cumplen con las normas académicas e institucionales ya que son ellos los que ponen el ejemplo ante los estudiantes acatando las normas establecidas por el establecimiento, elabora anualmente el plan de clases de la asignatura para así tener instaurado los temas a dictarse durante el periodo académico y de esta forma tener planificado las clases en función del horario establecido y sobre todo enmarcado a lo establecido en el currículo nacional, ya que existiendo una buena organización y planificación pueden tener mejores resultados en la enseñanza – aprendizaje de los estudiantes.

Los docentes deben aplicar el reglamento interno de la institución únicamente en las actividades que les compete y no intervenir en lo que ellos no están relacionados, en lo general puedo decir que los docentes acatan y aplican todo lo que tiene que ver con las normas y reglamentos de la institución educativa, colaborando de esta manera con el adelanto y desarrollo de una buena educación.

Según Stiggins y Duke (1988) la evaluación de profesorado puede servir a dos propósitos básicos: responsabilidad y desarrollo profesional. El primero de ellos implica la reunión de datos para determinar el grado en que los profesores han alcanzado niveles mínimos aceptables de competencia y definido los estándares que deben lograr. El interés por la responsabilidad ha tendido a dominar los pensamientos y las acciones de los directivos responsables de la evaluación de los profesores.

El interés de la evaluación para el propósito del desarrollo profesional, sin embargo, ha ido aumentando en años recientes. Dicha evaluación tiene, como foco central de atención, la reunión de datos para ayudar a crecer a aquellos profesores que son,

por lo menos, mínimamente competentes en su trabajo.

Por lo cual los docentes de esta institución ponen énfasis en cumplir las normas y reglamentos, ya que ellos son el espejo en los que los estudiantes se observan y son los que deben dar ejemplo.

Tabla 6: AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: RELACIONES CON LA COMUNIDAD

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,231	0,618	9	0,849	0,094
2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0,051	0,308	0,412	9	0,771	0,086
3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0	0,231	0,618	9	0,849	0,094
4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,051	0,231	0,515	9	0,797	0,089
5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.		0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,100
6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	0,154	0,618	9	0,772	0,086
7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,097
8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0,231	0,618	9	0,849	0,094

9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,097
TOTAL	---	---	---	---	---	---	7,538	0,838

FUENTE: Encuesta a los docentes del Colegio Técnico Susudel

ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

Con lo referente a las relaciones con la comunidad los docentes comparten entre compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas en beneficio y desarrollo de la comunidad, como también siempre están prestos y abiertos a un diálogo para aceptar sugerencias que vayan en beneficio de los estudiantes como de la institución educativa.

De igual manera participan decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad ya que siempre están prestos a ayudar y a colaborar en la administración, ejecución de tareas extracurriculares ya que ellos también son parte de la comunidad. También existe un buen compañerismo entre docentes ya que apoyan a sus colegas aun fuera del tiempo de clases y así interactúan entre ellos compartiendo experiencias y conocimientos nuevos.

Tabla 7: AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CLIMA DE TRABAJO

1. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					Total	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	0,154	0,721	9	0,875	0,097
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,097
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,097
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0,051	0,077	0,721	9	0,849	0,094

7.5.Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,097
7.6.Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0,154	0,721	9	0,875	0,097
7.7.Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0,051	0	0,824	9	0,875	0,097
7.8.Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,100
7.9.Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0,077	0,824	9	0,901	0,100
TOTAL	---	---	---	---	---	---	7,901	0,878
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								9,065

FUENTE: Encuesta a los docentes del Colegio Técnico Susudel
ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

En lo que tiene que ver con el clima de trabajo los docentes están dispuestos a aprender de otras personas, a tomar en cuenta otras ideas y opiniones distintas a las de ellos, como también proponen alternativas viables para solucionar problemas que vayan en beneficio de todos y sobre todo a la solución de los mismos para que no afecten a nadie en particular.

La comunicación entre los compañeros de trabajo es muy importante por lo que buscan el espacio y el tiempo necesario para interactuar, compartir experiencias y de esta manera mantener una buena relación personal y sobre todo laboral, también procuran contar con la información necesaria para mejorar el trabajo en conjunto para el bienestar y desarrollo de sus estudiantes, ya que en la actualidad hay tantos medios por los cuales hay como obtener información y de esta forma pueden estar al día en conocimientos.

En la institución hay un buen compañerismo entre compañeros profesores permitiéndoles trabajar en equipo y sobre todo en beneficio de la educación ya que comparan intereses y motivaciones, procurando en toda instancia trabajar en un ambiente agradable y acogedor.

Haciendo un análisis de todo lo que se refiere a la autoevaluación de los docentes,

la mayoría sostienen que utilizan habilidades pedagógicas y didácticas mejorando el nivel académico de los estudiantes, ayudándoles a desarrollar habilidades y destrezas llegando así a un aprendizaje de calidad que es lo que en la actualidad se busca, mientras un buen porcentaje contestaron que gozan con su profesión ya que tienen vocación para ser docentes y por qué les gusta compartir sus conocimientos con los estudiantes para que sean personas de bien por otro lado un porcentaje contesta que ellos aplican de una manera adecuada las normas y reglamentos de la Institución ya que ellos son los primeros que deben poner el ejemplo.

También puedo decir que existe una buena relación con la comunidad ya que los docentes se involucran y buscan soluciones a los problemas que se presentan en el diario vivir. Cabe recalcar que un buen porcentaje de estudiantes de este establecimiento educativo, han mejorado su nivel académico por la buena forma de exponer los maestros sus cátedras, por conocimiento y aplicación de su preparación pedagógica, tecnológica.

❖ Instrumentos para la Coevaluación de los docentes

Tabla 8: COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
1.1.Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,289	3,080	9	3,369	0,374
1.2.Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0	1,445	1,540	9	2,985	0,332
1.3.Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	3,465	9	3,465	0,385
1.4.Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0,289	3,080	9	3,369	0,374
1.5.Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0,289	3,080	9	3,369	0,374

1.6.Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0,867	2,310	9	3,177	0,353
1.7.Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	0,289	3,080	9	3,369	0,374
1.8.Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0	1,156	1,925	9	3,081	0,342
1.9.Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,867	2,310	9	3,177	0,353
TOTAL	---	---	---	---	---	---	29,361	3,262

FUENTE: Encuesta a los docentes del Colegio Técnico Susudel
ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

Según los datos recolectados sobre el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas puedo decir que se encuentran trabajando muy bien ya que se enmarcan en todo lo que tiene que ver con el plan anual en el proyecto educativo institucional (PEI), ya que es una herramienta necesaria para direccionar el accionar del centro educativo, con su misión, visión y principios, el plan anual se lo desarrolla en basa a lo solicitado por las autoridades respectivas, porque estas consientes de la responsabilidad que tienen con la institución y con los alumnos, Jiménez (2006) define que la coevaluación es una disposición en la cual los educandos consideran la cantidad, nivel, valor, calidad o éxito de los resultados de sus coetáneos, con la utilización de escalas diferenciadas de valores. Es una vía para socializar lo aprendido, aprender a valorar hasta dónde han llegado él y su compañero, y ofrecer la ayuda necesaria en el momento oportuno.

Por lo cual existe una buena planificación de clases en coordinación con todos los compañeros del área utilizando las tecnologías, información y recursos del entorno natural y social existente hoy en día para así dar las respectivas clases y propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes, también elaboran adaptaciones del currículo para trabajar con los estudiantes que poseen necesidades educativas especiales y de esta forma ayudarlos en su aprendizaje. De esta forma ven los resultados que han logrado en los estudiantes, con la utilización de las diferentes metodologías, y si existe alguna falencia buscar la forma de solucionarla para que no afecte el aprendizaje de sus estudiantes.

Tabla 9: COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	3,465	9	3,465	0,385
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	3,465	9	3,465	0,385
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o Quimestre.	0	0	0	0	3,465	9	3,465	0,385
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	0,578	2,695	9	3,273	0,364
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0	0,578	2,695	9	3,273	0,364
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16,941	1,882

FUENTE: Encuesta a los docentes del Colegio Técnico Susudel
ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

Los docentes cumplen con las normas y reglamentos internos de la institución en las actividades que les competen únicamente a ellos, además entregan sus planes anuales en los tiempos estipulados para así no exista ningún retraso en la enseñanza de los estudiantes.

Entregan puntualmente las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades, como también llegan puntualmente a las reuniones convocadas así de esta manera trabajan adecuadamente para el adelanto de la institución.

Los docentes realizan actividades para involucrar padres de familia, representantes y estudiantes, ya que todos tienen algo que aportar en beneficio de la educación, así se logra que exista una participación de los padres de familia en el diario vivir de sus hijos y de esta forma ayudan a la formación de los mismos.

Tabla 10: COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0	0,867	2,31	9	3,177	0,353
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	0,289	3,08	9	3,369	0,374
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	0,289	3,08	9	3,369	0,374
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	0,289	3,08	9	3,369	0,374
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,284	1,476

FUENTE: Encuesta a los docentes del Colegio Técnico Susudel
ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

Existe una buena disposición al cambio ya que proponen nuevas iniciativas de trabajo investigando nuevas formas de enseñanza en las cátedras, ya que en la actualidad hay que estar en constante actualización para mejorar la enseñanza – aprendizaje de los estudiantes.

Los docentes se involucran más en los momentos de la consecución de los objetivos y metas del PEI debido a que va en beneficio de los estudiantes y de la institución logrando también identificarse de manera personal con las actividades que realiza en su diario vivir laboral.

El cambio educativo, como señalan Bowe y Ball (1992) depende de la evolución de las fuerzas sociales, los grupos políticos y los sectores económicos y financieros, que plantean al sistema educativo continuas exigencias de adaptación al cambio social y a los nuevos sistemas de producción; por el contexto político y administrativo, que pretende ordenar la realidad mediante leyes y decretos con una capacidad de cambio limitada, ya que no pueden modificar la mentalidad de los profesores ni el sentido de su trabajo en las aulas; por el contexto práctico, que hace referencia al trabajo real de los profesores y de los centros educativos.

Por tal razón cualquier intento de reformar la educación que no tenga en cuenta los elementos determinantes de estos tres contextos está abocado al fracaso, ya que hay que tomar en cuenta que sin estos tres contextos no se puede dar un buen cambio o también puede suceder que el cambio se quede a medias.

Tabla 11: COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0	3,465	9	3,465	0,385
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0	3,465	9	3,465	0,385
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0	3,465	9	3,465	0,385
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	0	3,465	9	3,465	0,385
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0,867	2,310	9	3,177	0,353
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	0,578	2,695	9	3,273	0,364
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0,192	0,289	2,695	9	3,176	0,353
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0,192	0	3,080	9	3,272	0,364
TOTAL	---	---	---	---	---	---	26,758	2,973
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								9,593

FUENTE: Encuesta a los docentes del Colegio Técnico Susudel
ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

Los docentes tratan cordialmente a sus compañeros, propiciando el respeto a personas diferentes o ajenas a la institución, sin discriminación de ninguna índole ya que consideran que todos tenemos los mismos derechos y deberes, de esta manera también les enseñan valores a sus estudiantes, ya que ellos mantienen una estrecha relación afectiva dándoles la confianza necesaria.

Los resultados arrojados con relación a la coevaluación nos deja ver que la mayoría de los docentes de esta institución, enmarcan su labor docente en desarrollar

habilidades pedagógicas y didácticas, por consiguiente la forma de dar clases, es favorable porque motivan al estudiante a aprender, conocer, hacer, convivir, emprender, es decir se logra un aprendizaje significativo, proactivo, democrático, responsable, etc. en el estudiante.

Según Palomero (2009) manifiesta que las competencias sociales y emocionales del profesorado tienen una notable influencia sobre el modo en que se ejerce la docencia y las relaciones que se establecen en el aula. Por tal razón hay que tener muy en cuenta las competencias emocionales en los docentes ya que a través de ellas podemos ver la capacidad de los docentes por cambiar y aprender.

Hoy en día los profesores creen que son necesarios los cambios así como también la actualización de conocimientos, ya que en la actualidad nos enfrentamos a una sociedad más exigente y para lo cual hay que estar capacitados en todos los campos que se nos sean posibles adentrarnos.

Los docentes de esta Institución manifestaron también que disfrutaban impartiendo sus clases ya que es lo que más les gusta, porque comparten sus conocimientos y ayudan a que haya una sociedad más comprometida con la educación.

❖ Instrumentos para la evaluación de los docentes por parte de director o rector:

Tabla 12: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0	2,655	9	2,655	0,295
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0	0	2,655	9	2,655	0,295

1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0	2,655	9	2,655	0,295
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	0	2,655	9	2,655	0,295
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0	2,655	9	2,655	0,295
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	2,655	9	2,655	0,295
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	2,655	9	2,655	0,295
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	0	2,655	9	2,655	0,295
TOTAL	---	---	---	---	---	---	21,24	2,360

FUENTE: Encuesta a los docentes del Colegio Técnico Susudel

ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

Enfocándonos en una forma general en la sociabilidad pedagógica que se presenta este centro educativo, el director piensa que los docentes toman en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes, para de esta forma enfocarse a realizar los cambios que se han necesarios para un mejor aprendizaje por parte de los educandos, como también fomenta en ellos el respeto por las opiniones diferentes de sus compañeros, ya que todos tienen derecho a dar sus criterios.

El docente selecciona los contenidos de aprendizaje acordes con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes, porque tiene como meta formar y educar integralmente a la persona; y, el estudiante es proactivo de su propio aprendizaje, parte de sus saberes previos, que le sirven para construir nuevos conocimientos prácticos, aptos para el servicio de la comunidad en general.

Según expone Jiménez (2006) los educandos consideran la cantidad, nivel, valor, calidad o éxito de los resultados de sus coetáneos, con la utilización de escalas diferenciadas de valores. A través de los resultados que se logran obtener de la sociabilidad pedagógica nos podemos dar cuenta que la evaluación compartida

como proceso de valoración recíproca permite a educandos y profesores, identificar los logros personales y grupales; para de esta forma fomentar la participación, reflexión y crítica constructiva ante situaciones de aprendizaje, opinar sobre su actuación dentro del grupo, aportar soluciones para el mejoramiento individual y grupal, desarrollar actitudes que se orienten hacia la integración del grupo, mejorar su responsabilidad e identificación con el trabajo, así como emitir juicios valorativos acerca de otros en un ambiente de libertad, compromiso y responsabilidad.

**Tabla 13: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES
CON NECESIDADES INDIVIDUALES**

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	2,655	9	2,655	0,295
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	2,655	9	2,655	0,295
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0	2,655	9	2,655	0,295
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0	2,655	9	2,655	0,295
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0	2,655	9	2,655	0,295
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	0	0	2,655	9	2,655	0,295
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	0	2,655	9	2,655	0,295
TOTAL	---	---	---	---	---	---	18,585	2,065

FUENTE: Encuesta a los docentes del Colegio Técnico Susudel
ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

Con lo referente a la atención de los estudiantes con necesidades especiales los docentes propician el respeto y la no discriminación de las personas que tengan alguna necesidad especial, ya que todos somos iguales y no hay que menospreciar a nadie, más bien hay que apoyarlos y ayudarlos a salir adelante para que sean personas que puedan salir adelante por sus propios medios y esfuerzos, para lo cual también es necesario que los padres de familia se involucren más en el aprendizaje de sus hijos.

Esteve (2009) considera que la educación de los niños especiales requiere una formación especializada desde el punto de vista científico y metodológico, en la que también se pretende sustituir los enfoques asistenciales y caritativos por enfoques científicos.

Los docentes de esta institución educativa propician el respeto y que no exista una discriminación hacia las personas con necesidades especiales ya que tienen el mismo derecho que los demás de superarse y ser alguien en la vida, que por el simple hecho de ser especiales no hay que tenerles lastima ni menospreciarlos ya que ellos pueden dar todo de si con el apoyo de los docentes, utilizando métodos de enseñanza aprendiza acordes a sus necesidades.

Tabla 14: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	2,655	9	2,655	0,295
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,221	2,360	9	2,581	0,287
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	2,655	9	2,655	0,295
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	2,655	9	2,655	0,295
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	2,655	9	2,655	0,295

3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	0	2,655	9	2,655	0,295
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	2,655	9	2,655	0,295
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	2,655	9	2,655	0,295
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0	2,655	9	2,655	0,295
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	0	2,655	9	2,655	0,295
TOTAL	---	---	---	---	---	---	26,476	2,942

FUENTE: Encuesta a los docentes del Colegio Técnico Susudel
ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

Los docentes de esta institución según su opinión logra desarrollar en los estudiantes las habilidades pedagógicas y didáctica el resto en otras habilidades, lo hace utilizando la bibliografía adecuada que vaya enmarcada en el plan anual y de acuerdo a la signatura y como solicita la autoridad respectiva, entrega el plan anual y las planificaciones en los plazos establecidos por las autoridades y planifica las clases de acuerdo al marco del currículo nacional, este porcentaje de docentes al iniciar el año da a conocer a los estudiantes la programación, objetivos criterios de evaluación de la asignatura y del área como y cuando va a entregar los resultados de las pruebas y trabajos enviados.

Además hace uso de la tecnología y la comunicación en sus clases para que la clase sea más llevadera y fácil de comprender es decir el docente al planificar las clases lo hace en función de las necesidades de los estudiantes y propiciando a que siempre los estudiantes aprendan para la vida, hay que tener presente lo que expresa Sanjuán (1974) la educación es una actividad en la que el educador estimula al educando para que este alcance su propio desarrollo.

Los docentes estimulan a sus estudiantes manteniéndose actualizados en toda la

información bibliográfica que les sea posible, así como en la actualidad se actualizan a través de los cursos que da la Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación, con su programa Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores –SÍPROFE–, la cual busca mejorar y potencializar la educación de nuestro país, por medio de acciones estratégicas para la coordinación y articulación de diversos actores, así como para el cumplimiento de objetivos comunes.

Tabla 15: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	2,655	9	2,655	0,295
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	2,655	9	2,655	0,295
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	0	2,655	9	2,655	0,295
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	0	2,655	9	2,655	0,295
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0	2,655	9	2,655	0,295
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,275	1,475

FUENTE: Encuesta a los docentes del Colegio Técnico Susudel
ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

De acuerdo a los datos demostrados en la tabla podemos observar que los docentes aplican las normas y reglamentos de la institución en las actividades que les competen.

Así como también prestan el tiempo suficiente para cumplir con las actividades que les han sido asignadas y de esta forma tener un buen desempeño dentro de la institución.

Los docentes acatan estrictamente el reglamento interno de la institución, porque siempre hay tener lineamientos y normas que seguir para desempeñar un trabajo de la mejor forma y así al cumplirlas están dando un buen ejemplo a los estudiantes, que al cumplir normas y reglamentos se están formando para mañana ser hombres de bien que estar al servicio de su comunidad.

Tabla 16: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	2,655	9	2,655	0,295
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0	0	2,655	9	2,655	0,295
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0	2,655	9	2,655	0,295
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	2,655	9	2,655	0,295
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10,620	1,180
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								10,022

FUENTE: Encuesta a los docentes del Colegio Técnico Susudel
ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

Los docentes participan activamente en el desarrollo de la comunidad, manteniendo diálogos y actividades que vayan en beneficio de la institución, también estableciendo vínculos con los padres de familia o representantes y la comunidad en general para construir experiencias educativas pertinentes a los estudiantes

El Rector de esta Institución manifestó que la mayoría de los docentes de su Institución desarrollan habilidades pedagógicas y didácticas y se siente muy orgulloso de tener un equipo de docentes de calidad, también señala un buen porcentaje que desarrollan la sociabilidad pedagógica y un buen porcentaje que

prestan su atención a estudiantes con necesidades individuales ya que los maestros /as deben ser el ejemplo de vida para sus estudiantes, en este centro educativo observamos que los maestros vienen a ser el referente para los estudiantes porque se preocupan por los alumnos.

Los docentes comparten sus estrategias con sus compañeros para mejorar las prácticas docentes y así mantener una educación de calidad ya que esta también depende de la calidad del personal. Estas estrategias también están encaminadas al desarrollo y participación de los miembros de la comunidad en las actividades que la institución y así generar el desarrollo integral de la sociedad, existiendo buen clima de trabajo ya que se relacionan los miembros de la comunidad con los docentes porque esto también contribuye al desarrollo integral del estudiante.

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

Tabla 17: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS(10.97 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
1.1.Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	1,197	3,43	7,71	35,672	86	48,009	0,558
1.2.Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	1,197	4,459	9,766	26,068	86	41,49	0,482
1.3.Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	2,052	4,802	8,224	27,44	86	42,518	0,494
1.4.Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	2,394	5,831	9,766	19,208	86	37,199	0,433
1.5.Ejemplifica los temas tratados.	0	2,394	2,744	10,28	30,184	86	45,602	0,530
1.6.Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	2,736	4,116	10,28	22,638	86	39,77	0,462

1.7.Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	2,736	6,86	7,196	18,522	86	35,314	0,411
1.8.Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	1,71	4,459	7,196	30,870	86	44,235	0,514
1.8.2. Sintetizar.	0	2,736	5,831	10,28	21,952	86	40,799	0,474
1.8.3. Reflexionar.	0	2,052	3,773	7,71	30,870	86	44,405	0,516
1.8.4. Observar.	0	2,052	5,145	10,794	24,696	86	42,687	0,496
1.8.5. Descubrir.	0	2,052	6,517	6,168	24,696	86	39,433	0,459
1.8.6. Redactar con claridad.	0	1,71	4,116	8,224	30,184	86	44,234	0,514
1.8.7. Escribir correctamente.	0	0,684	3,087	8,738	36,358	86	48,867	0,568
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	0,342	4,459	10,28	34,300	86	49,381	0,574
TOTAL	---	---	---	---	---	---	643,943	7,488

FUENTE: Encuesta a los estudiantes del Colegio Técnico Susudel
ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

Luego de haber tabulado y analizado las encuestas de los docentes evaluados por los estudiantes se ha llegado a los siguientes resultados.

Los estudiantes manifiestan que aún falta que docentes cumplan con el desarrollo de las habilidades pedagógicas y didácticas porque el desarrollar las habilidades como el de analizar, sintetizar, reflexionar, el observar, descubrir, redactar con claridad, el escribir correctamente, el de leer comprensivamente, para lo cual hace falta desarrollar en el estudiante todo su potencial, las habilidades que él posee y que muchas veces no se las descubre y para que se dé esto es necesario planificar las clases en función de las necesidades de los estudiantes, dando a conocer la programación, los objetivos la forma de evaluar cuando inicia el año, explicarles la relación entre los diversos temas o contenidos sin antes realizar una breve introducción, ejemplificar los temas y adecuar de acuerdo a los intereses de ellos utilizando en la mayoría de los casos las tecnologías de información y comunicación.

Un buen docente es el que conoce a sus alumnos y establece sus necesidades para poder preparar, organizar y gestionar medidas de aprendizaje con estrategias didácticas para potenciar el aprendizaje de los estudiantes. Así como también preparar y elegir los materiales necesarios que empleará para la clase y de esta manera se de una clase más dinámica para llamar la atención de los estudiantes.

Tabla 18: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	1,539	4,116	9,766	28,126	86	43,547	0,506
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	1,026	3,087	9,766	34,986	86	48,865	0,568
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	1,881	3,087	10,28	28,812	86	44,06	0,512
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	2,223	2,401	12,85	24,696	86	42,17	0,490
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	1,881	6,174	10,28	17,150	86	35,485	0,413
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	2,052	7,546	8,224	19,208	86	37,03	0,431
TOTAL	---	---	---	---	---	---	251,157	2,920

FUENTE: Encuesta a los estudiantes del Colegio Técnico Susudel
ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

En esta tabla vemos que existe una falta de habilidades de sociabilidad pedagógica ya que los docentes no realizan resúmenes de los temas que se han tratado al final de la clase, por lo cual los estudiantes creen que es necesario que el docente haga un breve recuento de la clase dada.

Como también es necesario que utilice y aproveche el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes, utilizando una fuente variada de recursos en el proceso de enseñanza – aprendizaje, como pueden ser los recursos humanos y las experiencias de campo para enriquecer las experiencias educativas de los estudiantes.

La personalidad del individuo es un factor importante para determinar un estilo docente. Cuando cada maestro desarrolla su programa y establece relaciones con los estudiantes, ocurre una integración consciente e inconsciente de todo cuanto conoce y sabe, desarrollándose así un estilo personal de enseñanza, lo cual conlleva a un aprendizaje significativo.

Tabla 19: 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	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	1,197	3,773	9,766	15,092	86	29,828	0,347
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	2,907	8,918	8,224	8,232	86	28,281	0,329
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	2,223	2,401	6,682	22,638	86	33,944	0,395
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	1,539	2,744	8,224	27,44	86	39,947	0,465
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	1,881	2,744	6,168	8,918	86	19,711	0,229
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	2,907	5,831	6,682	12,348	86	27,768	0,323
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.	0	2,223	4,459	13,364	18,522	86	38,568	0,448
TOTAL	---	---	---	---	---	---	218,047	2,535

FUENTE: Encuesta a los estudiantes del Colegio Técnico Susudel
ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

Nos podemos dar cuenta que los estudiantes manifiestan que los docentes no dan la respectiva atención a los estudiantes que cuentan con necesidades especiales, ya que hace falta mayor atención, y que cuando detecte que algún estudiante tenga un

problema de asistencia debe de llamar o comunicar a sus representantes para ver el motivo de dicha inasistencia a la institución.

De igual forma es necesario que exista una mayor comunicación con los padres para involucrarlos con el desarrollo diario de la educación de sus hijos y así mejorar el rendimiento académico de ellos.

El docente tiene que tener claro que los estudiantes con necesidades especiales van a empezar a interiorizar normas de convivencia y de comportamiento nuevas ya que le toca adaptarse al medio de aprendizaje y también los que lo rodean tienen que adaptarse a ellos.

La adaptación de un estudiante con necesidades especiales constituye generalmente un proceso que le permitirá hacer los ajustes necesarios para integrarse a un grupo de pares e interactuar con él.

En este proceso, la maestra deberá observar la actitud del estudiante, con el fin de ir modificando actividades y métodos de enseñanza aprendizaje para que se sienta ameno.

Tabla 20: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	0,855	2,058	4,626	41,160	86	48,699	0,566
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	0,684	3,773	7,196	36,358	86	48,011	0,558
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	1,026	1,029	9,252	36,358	86	47,665	0,554
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,855	3,43	12,85	30,184	86	47,319	0,550

4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.	0	0,684	2,744	9,252	35,672	86	48,352	0,562
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0,171	2,058	5,654	45,962	86	53,845	0,626
TOTAL	---	---	---	---	---	---	293,891	3,417
PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS								16,360

FUENTE: Encuesta a los estudiantes del Colegio Técnico Susudel
ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

De los resultados de esta pregunta se puede apreciar que si existe una buena relación con los estudiantes, ya que les dan la confianza y les enseñan valores que el día de mañana les serán muy útiles como son el respetar a las personas diferentes y a la no discriminación de sus compañeros por ningún motivo o circunstancia.

De la misma forma el docente trata con cortesía y respeto a sus estudiantes, tomando en cuenta las sugerencias o criterios que ellos exponen.

De la evaluación que los estudiantes realizaron a sus docentes la mayoría de los encuestados contestaron que sus maestros desarrollan habilidades pedagógicas y didácticas de esta manera los ayudan a ellos a crear destrezas y habilidades haciéndolos llegar al aprendizaje significativo.

El maestro debe buscar alternativas que lleven a obtener buenas relaciones con los estudiantes ya sea en lo educativo, social y afectivo y así construir un ambiente ameno. Esta construcción puede darse de manera muy rápida o demasiado lenta, y es allí donde con paciencia y creatividad el maestro usará su estilo personal de enseñanza que responda a las necesidades generales del grupo y de cada estudiante en particular.

Por otra parte, el maestro tiene que crear un ambiente de aprendizaje que facilite el descubrimiento por parte de los niños, y en últimas que este descubrimiento lo puedan expresar en sus propias palabras, es decir, llevar al estudiante a tomar la iniciativa en su propio aprendizaje.

❖ Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia

Tabla 21: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	0,844	2,526	5,056	22,761	45	31,187	0,693
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	1,266	1,263	10,112	16,86	45	29,501	0,656
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	1,266	1,263	6,952	21,075	45	30,556	0,679
TOTAL	---	---	---	---	---	---	91,244	2,028

FUENTE: Encuesta a los padres de familia del Colegio Técnico Susudel
ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

Los padres de familia dicen que la mayoría de los docentes mantiene una buena relación con la comunidad ya que planifican, realizan, colaborar y sobre todo contribuyen en el desarrollo de actividades que van en beneficio de la comunidad en general y de esta manera existen lazos más estrechos, ya que también se busca el bienestar de la colectividad y la intervención de los padres de familia en la educación de sus hijos. El conocimiento que el maestro tenga de sí, de los estudiantes, de los padres de familia y de la comunidad en general, influirá mucho en el estilo que éste determine para su práctica profesional. En este proceso se tiene que realizar actividades conjuntas con todos los que conforman la institución educativa y la comunidad para de esta forma mantener una buena relación entre todos.

Un buen maestro tiene confianza en sí mismo y asume su responsabilidad con el mayor compromiso, lo que hace que su trabajo deje resultados significativos en el desarrollo de los estudiantes.

**Tabla 22: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE
FAMILIA: NORMAS Y REGLAMENTOS**

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	0,422	0,421	5,688	27,819	45	34,35	0,763
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0,211	0	5,056	30,348	45	35,615	0,791
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	0,211	2,526	4,424	26,133	45	33,294	0,740
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	0,422	1,684	5,056	26,133	45	33,295	0,740
TOTAL	---	---	---	---	---	---	136,554	3,035

FUENTE: Encuesta a los padres de familia del Colegio Técnico Susudel
ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

Los docentes toman muy en cuenta las normas y reglamentos de la institución, ya que son muy responsables a la hora de iniciar sus horas de clases y pertenecen con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo. Ellos toman muy en cuenta las normas y reglamentos ya que son ellos los que deben dar el ejemplo a sus alumnos, para que los estudiantes opten acatarlas.

Se comunican constantemente con los padres de familia o representantes para mantenerlos al tanto del rendimiento académico de sus hijos o representados, y si existe bajo rendimiento se tomen las correcciones necesarias para mejorar el nivel académico.

Tabla 23: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0	0,842	3,792	31,191	45	35,825	0,796
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	0,422	0	5,056	29,505	45	34,983	0,777
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	0,842	4,424	30,348	45	35,614	0,791
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	0,211	0,421	6,32	27,819	45	34,771	0,773
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	0	1,684	2,528	31,191	45	35,403	0,787
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	0	1,684	2,528	31,191	45	35,403	0,787
TOTAL	---	---	---	---	---	---	211,999	4,711

FUENTE: Encuesta a los padres de familia del Colegio Técnico Susudel

ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

En lo que tiene que ver con la sociabilidad pedagógica los padres de familia opinan que los docentes tratan a sus hijos con cortesía y respeto, y cuando se trata de algún problema disciplinario lo hacen sin agredirlos verbal o físicamente, dialogan con el estudiante para ver la causa del problema de disciplina y ponen la respectiva sanción al hecho cometido.

Los docentes enseñan a sus alumnos a mantenerles buenas relaciones entre compañeros y nunca faltarse el respeto. En clase siempre toman en cuenta las opiniones y sugerencias de los estudiantes para hacer la clase más a amena y más dinámica.

Tabla 24: 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	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	0,211	0,842	7,584	25,29	45	33,927	0,754
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	0,633	0,421	6,32	22,761	45	30,135	0,670
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	0,211	1,263	7,584	22,761	45	30,135	0,670
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	0	0,842	6,952	26,976	45	34,77	0,773
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	0	1,684	4,424	27,819	45	33,927	0,754
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	0,211	0,842	6,952	25,29	45	33,295	0,740
TOTAL	---	---	---	---	---	---	196,189	4,360
PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS								14,134

FUENTE: Encuesta a los padres de familia del Colegio Técnico Susudel

ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

Los padres de familia expresan que los docentes atienden bien a sus hijos dependiendo de las necesidades individuales que presenten cada uno de ellos, asignándole tareas especiales y tareas extra clase para que el realice tanto en el aula como en su casa y de esta manera desarrolle intelectualmente de una mejor forma.

En lo que tiene que ver con la evaluación de los docentes los padres de familia contestaron que los docentes de la Institución prestan mucha atención a los estudiantes con necesidades individuales propiciando un ambiente de confianza en el que sus hijos se sienten muy bien, otro buen porcentaje nos dice que los docentes son toda la comunidad educativa toda actividad pedagógica, de esta manera hacen de la educación que sea digna para sus hijos de calidad y calidez.

❖ Matriz de evaluación: Observación de la clase del docente

Tabla 25: OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE:
ACTIVIDADES INICIALES

1. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)	VALORACIÓN	
	SI	NO
1. Presenta el plan de clase al observador.	5	5
2. Inicia su clase puntualmente.	10	0
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	9	1
4. Da a conocer los <i>objetivos de la</i> clase a los estudiantes.	6	4
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	10	0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	10	0
TOTAL RESPUESTAS	50	10
PUNTAJE TOTAL	62,50	0,00
PUNTAJE PROMEDIO	6,25	0,00

FUENTE: Encuesta a los docentes del Colegio Técnico Susudel
ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

Luego de la observación y los resultados de la clase demostrativa por parte de los docentes de la Institución puedo deducir que todos los docentes de este plantel imparten sus clases de manera adecuada la mayoría de los docentes inician sus clases puntualmente, otro buen porcentaje realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar, la mayoría de los docentes revisan las tareas enviadas a la casa también cabe aclarar que dan a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes, presentando el tema de clase a los estudiantes, por otro lado la menoría de los docentes presentan el plan de clase al observador.

Tabla 26: OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE:
PROCESO DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE

2. PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE (16.25 PTOS)	VALORACIÓN	
	SI	NO
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	10	0
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	10	0
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	10	0
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	10	0
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	10	0
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	10	0
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	10	0
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	10	0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	10	0
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	10	0
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	10	0
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	10	0
13. Envía tareas	10	0
TOTAL RESPUESTAS	130	0
PUNTAJE TOTAL	163	0
PUNTAJE PROMEDIO	16,25	0,00

FUENTE: Encuesta a los docentes del Colegio Técnico Susudel
 ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

En esta tabla es muy claro observar que todos los docentes de este plantel cumplen con esmero, dedicación y precisión su trabajo pedagógico en el cual cumplen con la

mayoría de los pasos que se deben cumplir en una clase pedagógica para que sus estudiantes capten de la mejor manera la clase explicada.

En el proceso de la enseñanza aprendizaje observado se puede deducir que todos los docentes observados, considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase, luego presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones, relacionando el tema tratado con la realidad en la que viven y desenvuelven los estudiantes.

Los docentes asignan actividades claras y específicas para que los estudiantes logren desarrollar exitosamente, además les asignan actividades alternativas para que los estudiantes resuelvan y avancen más rápido en el aprendizaje, realizan un refuerzo para que los estudiantes que tienen dificultades para comprender lo hagan en forma más rápida y logren comprender, lo hacen primeramente realizándoles preguntas del tema tratado y comprueban que existen falencias es cuando refuerzan evidenciando seguridad cuando presentan el tema de clase y cuando hacen el refuerzo, al finalizar la clase realizan un resumen de los puntos más importantes de la clase para seguidamente realizar la evaluación y conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado para luego con la seguridad de que los estudiantes han logrado comprender enviar tareas a la casa.

Los docentes también adaptan espacios y recursos en función de las actividades propuestas, haciendo uso de los recursos didácticos en forma creativa para llamar la atención y el interés de los estudiantes durante la clase.

Tabla 27: OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE:
AMBIENTE EN EL AULA

3. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)	VALORACIÓN	
	SI	NO
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	10	0
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	10	0
3. Valora la participación de los estudiantes.	10	0
4. Mantiene la disciplina en el aula.	10	0
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	10	0
TOTAL RESPUESTAS	50	0
PUNTAJE TOTAL	62,5	0,0
PUNTAJE PROMEDIO	6,25	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	28,75	0,00

FUENTE: Encuesta a los docentes del Colegio Técnico Susudel

ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

En lo que se refiere al ambiente de aula todos los docentes de esta institución crean un ambiente favorable: son afectuosos y cálidos con los estudiantes, tratan con respeto a sus educandos, valoran su participación.

De la misma manera los docentes observados mantiene la disciplina en el aula pero en un ambiente de paz y calidez sin agredir en forma verbal mucho menos física y todos los docentes motivan a los estudiantes a que participen en forma activa en la clase es decir vuelven el ambiente agradable depende mucho del docente para que la clase y el aprendizaje sea significativo.

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

❖ Instrumento para la autoevaluación del director o rector

Tabla 28: AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR: COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (20.00 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.6. Controló el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233

1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0	1	0	0,000
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233

1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233

1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175

1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233

1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14,215	14,215

FUENTE: Encuesta al director del Colegio Técnico Susudel

ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

En el autoevaluación del director nos podemos dar cuenta que dentro de las competencias gerenciales que tiene como directivo de la institución cumple a cabalidad con la mayoría de sus funciones, y que él pone el ejemplo llegando puntual a la institución, rindiendo cuentas periódicamente a los estudiantes, docentes y comunidad en general. Ya que como máxima autoridad tiene que dar el ejemplo y realiza todas la acciones necesarias en beneficio de del adelanto de la institución educativa.

También controla sanciona a los docentes cuando el problema lo amerita según las normas y reglamentos académicos, como también exige renovación pedagógica en los conocimientos ya sea con cursos de actualización para que de esta forman se mantengan en constante cambio y sobre actualizados, de esta forma los profesores utilicen estrategias metodológicas personalizas, participativas y activas para el desarrollo de sus clases, entre las principales son: Lectura crítica, mentefactos, mapas conceptuales, ideogramas, planteamiento de problemas y su solución, etc., con la finalidad de lograr en los alumnos un aprendizaje significativo, productivo, autónomo, propositivo y responsable.

Tabla 29: AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					Total	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	0,233	1	0,233	0,233
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0,233	0	0,233	0,233
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233

2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3,146	3,146

FUENTE: Encuesta al director del Colegio Técnico Susudel

ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

El director de la institución organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes, de esta forman planten sugerencias y objetivos para mejorar el desempeño tanto de los docentes como de los estudiantes.

También se mantienen en contante observación del personal docente para ver como desarrollan sus clases y de esta manera asesoro a los docentes con nuevas metodologías de enseñanza para no utilizar mecanismos ambiguos con la finalidad de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.

Como director garantiza que los estudiantes con necesidades educativas especiales tengan acceso a una educación digna y sobre todo que se realicen las adaptaciones curriculares necesarias que se requieran para los estudiantes se sientan cómodos y con ganas de estudiar en el establecimiento educativo.

Tabla 30: AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,097	2,097
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								19,458

FUENTE: Encuesta al director del Colegio Técnico Susudel
ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

Como director mantiene buenas relaciones con los docentes, alumnos y con la comunidad en general, generando principalmente el apoyo para el desarrollo comunitario donde intervienen y participan todos los actores educativos.

Existe una estrecha relación entre la institución educativa y la comunidad así

generan el adelanto y desarrollo del sector.

En lo que refiere a la autoevaluación del rector del establecimiento es notorio en esta tabla que la autoridad de la Institución pone énfasis en las competencias generales ósea se ocupa de todo lo que le concierne a su función y así desempeña muy bien su papel de directivo de la institución.

❖ Instrumento para la evaluación del director o rector por parte del Consejo Directivo o Técnico

Tabla 31: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO: COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0	1,416	6	1,416	0,236
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,177	0	0	0,708	6	0,885	0,148
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,177	1,18	6	1,357	0,226
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,354	0,944	6	1,298	0,216
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,177	1,18	6	1,357	0,226
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,177	1,18	6	1,357	0,226
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,531	0,708	6	1,239	0,207
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0,354	0,944	6	1,298	0,216
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	1,416	6	1,416	0,236

1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,177	1,18	6	1,357	0,226
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,531	0,708	6	1,239	0,207
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,354	0,944	6	1,298	0,216
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	1,18	6	1,18	0,197
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,118	0,531	0,708	6	1,357	0,226
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1,416	6	1,416	0,236
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,177	1,18	6	1,357	0,226
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,177	1,18	6	1,357	0,226
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,177	1,18	6	1,357	0,226
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,885	0,236	6	1,121	0,187
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,708	0,472	6	1,18	0,197
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	1,416	6	1,416	0,236
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	1,416	6	1,416	0,236
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,177	1,18	6	1,357	0,226
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,885	0,236	6	1,121	0,187
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,354	0,944	6	1,298	0,216

1.26. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,354	0,944	6	1,298	0,216
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,177	1,18	6	1,357	0,226
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,177	1,18	6	1,357	0,226
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,354	0,944	6	1,298	0,216
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	1,416	6	1,416	0,236
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	1,416	6	1,416	0,236
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,531	0,708	6	1,239	0,207
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,177	1,18	6	1,357	0,226
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,177	1,18	6	1,357	0,226
1.35. Lidera el Consejo Técnico.	0	0	0	0	1,416	6	1,416	0,236
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,177	1,18	6	1,357	0,226
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,177	1,18	6	1,357	0,226
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,354	0,944	6	1,298	0,216
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,354	0,944	6	1,298	0,216
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,354	0,944	6	1,298	0,216
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,354	0,944	6	1,298	0,216

1.42. Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0,354	0,944	6	1,298	0,216
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0,354	0,944	6	1,298	0,216
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,354	0,944	6	1,298	0,216
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0,531	0,708	6	1,239	0,207
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,708	0,472	6	1,18	0,197
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,708	0,472	6	1,18	0,197
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,177	1,18	6	1,357	0,226
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,118	0,354	0,708	6	1,18	0,197
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,531	0,708	6	1,239	0,207
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,118	0,531	0,472	6	1,121	0,187
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,531	0,708	6	1,239	0,207
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,531	0,708	6	1,239	0,207
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,531	0,708	6	1,239	0,207
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0,354	0,944	6	1,298	0,216
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0,531	0,708	6	1,239	0,207

1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0,118	0,354	0,708	6	1,18	0,197
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,118	0,354	0,708	6	1,18	0,197
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,118	0,354	0,708	6	1,18	0,197
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,118	0,177	0,944	6	1,239	0,207
1.61. Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	1,416	6	1,416	0,236
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	1,416	6	1,416	0,236
TOTAL	---	---	---	---	---	---	80,122	13,354

FUENTE: Encuesta al director del Colegio Técnico Susudel
ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

Se puede apreciar que el director se desenvuelve muy bien en sus funciones ya que realiza correctamente sus competencias gerenciales.

Se enfoca principalmente a que se cumplan todas las disposiciones por la ley, que los docentes que están bajo su cargo desarrollen sus actividades con responsabilidad y con amor a su trabajo, respetando los derechos y deberes de los alumnos ya que ellos son el pilar fundamental de la institución, ya que una institución sin alumnos no es nadie. También busca que los docentes estén capacitados y sobre todo tengan conocimientos actuales para así ofrecer una educación de calidad y calidez.

Tabla 32: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGOGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	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.	0	0	0	0,354	0,944	6	1,298	0,216
2.2.Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,354	0,944	6	1,298	0,216
2.3.Organiza con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0,354	0,944	6	1,298	0,216
2.4.Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0,236	0,177	0,708	6	1,121	0,187
2.5.Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,059	0,118	0,177	0,708	6	1,062	0,177
2.6.Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0,118	0,177	0,944	6	1,239	0,207
2.7.Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,177	1,18	6	1,357	0,226
2.8.Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,531	0,708	6	1,239	0,207
2.9.Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,177	1,18	6	1,357	0,226
2.10.Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,531	0,708	6	1,239	0,207
2.11.Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,354	0,944	6	1,298	0,216

2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,354	0,944	6	1,298	0,216
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,354	0,944	6	1,298	0,216
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,177	1,18	6	1,357	0,226
TOTAL	---	---	---	---	---	---	17,759	2,960

FUENTE: Encuesta al director del Colegio Técnico Susudel
ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

El consejo directivo o técnico opina que el director del establecimiento cumple muy bien con todas las normas ya que se preocupa por organizar la elaboración del Proyecto Educativo Institucional como también de organizar la elaboración de plan de desarrollo curricular por año/grado con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.

Verifica que los docentes dicten sus clases de acuerdo a la planificación didáctica establecida y también supervisa que los derechos y deberes de los estudiantes, sean respetados por el personal docente que labora en la institución.

Tabla 33: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,177	1,18	6	1,357	0,226
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,354	0,944	6	1,298	0,216
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,000	1,416	6	1,416	0,236
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los	0	0	0,118	0,000	1,18	6	1,298	0,216

miembros de la comunidad educativa.								
3.5.Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,354	0,944	6	1,298	0,216
3.6.Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,354	0,944	6	1,298	0,216
3.7.Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,531	0,708	6	1,239	0,207
3.8.Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,531	0,708	6	1,239	0,207
3.9.Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,177	1,18	6	1,357	0,226
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,800	1,967
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								18,281

FUENTE: Encuesta al director del Colegio Técnico Susudel
ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

El director mantiene una comunicación constante y estable con la comunidad del sector para que de esta forma trabajar en equipo y buscar soluciones que se presenten en su momento.

Como también apoya en el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y gubernamentales y privadas que estén encaminadas al desarrollo y surgimiento de la comunidad.

En lo que se refiere a la evaluación al Rector por parte de Consejo Directivo o Técnico los informantes manifestaron que la autoridad de la Institución en donde los estudiantes estudian se desempeña muy bien en su mayoría de actividades como es en lo que tiene que ver con las competencias generales de esta manera se ocupa adecuadamente de su función.

**❖ Instrumento para la evaluación del director o rector por parte del
Consejo Estudiantil**

**Tabla 34: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL
CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS GERENCIALES**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,536	3,575	6	4,111	0,685
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,179	0	0,536	3,575	6	4,29	0,715
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,536	3,575	6	4,111	0,685
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	4,290	6	4,29	0,715
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	4,290	6	4,29	0,715
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	1,072	2,860	6	3,932	0,655
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	4,290	6	4,29	0,715
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	4,290	6	4,29	0,715
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,536	3,575	6	4,111	0,685
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,536	3,575	6	4,111	0,685
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,536	3,575	6	4,111	0,685
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del	0	0	0	1,072	2,860	6	3,932	0,655

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.	0	0	0	0	4,290	6	4,29	0,715
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	4,290	6	4,29	0,715
TOTAL	---	---	---	---	---	---	58,449	9,742

FUENTE: Encuesta al director del Colegio Técnico Susudel
ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

Los que conforman el consejo estudiantil opinan que el director del establecimiento desarrolla sus actividades con absoluta responsabilidad ya que el asiste puntualmente a su puesto de trabajo y coordina las respectivas actividades a realizarse con el personal docente manteniendo así una buena planificación curricular.

También promueve la integración de los padres de familia en las actividades del establecimiento para que así exista un mejor desarrollo y desenvolviendo tanto de los estudiantes como de los docentes al momento de dar sus respectivas clases.

Tabla 35: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,536	3,575	6	4,111	0,685
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	1,072	2,860	6	3,932	0,655
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	4,290	6	4,290	0,715

2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	4,290	6	4,290	0,715
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	4,290	6	4,290	0,715
TOTAL	---	---	---	---	---	---	20,913	3,486

FUENTE: Encuesta al director del Colegio Técnico Susudel

ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

Los integrantes del consejo estudiantil concuerdan que el director supervisa el desempeño de los profesores al momento que ellos dan sus clases y también supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los estudiantes.

También toma en cuenta que se respeten los derechos por parte del personal docente y así se evitara que se de algún tipo de problema.

Tabla 36: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,536	3,575	6	4,111	0,685
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,536	3,575	6	4,111	0,685
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	4,290	6	4,290	0,715
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,536	3,575	6	4,111	0,685
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	1,072	2,860	6	3,932	0,655

3.6.Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,357	0,536	2,860	6	3,753	0,626
3.7.Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	4,290	6	4,290	0,715
3.8.Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	4,290	6	4,290	0,715
3.9.Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	4,290	6	4,290	0,715
TOTAL	---	---	---	---	---	---	37,178	6,196
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								19,424

FUENTE: Encuesta al director del Colegio Técnico Susudel

ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

El director mantiene una buena comunicación con la comunidad generando así que se dé una excelente relación en beneficio del sector.

Los integrantes del consejo estudiantil contestaron en lo que se refiere a la evaluación del Rector de la Institución que como autoridad del establecimiento educativo cumple a cabalidad con sus responsabilidades ocupándose generalmente de todos los ámbitos que le competen.

**❖ Instrumento para la evaluación del director o rector por parte del
Comité Central de Padres de Familia**

**Tabla 37: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ
CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS GENERALES**

1. COMPETENCIAS GENERALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,392	2,635	6	3,027	0,505
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,392	2,635	6	3,027	0,505
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,263	0,784	1,581	6	2,628	0,438
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	3,162	6	3,162	0,527
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,784	2,108	6	2,892	0,482
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	1,176	1,581	6	2,757	0,460
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,263	0,784	1,581	6	2,628	0,438
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,784	2,108	6	2,892	0,482
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,784	2,108	6	2,892	0,482
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	1,176	1,581	6	2,757	0,460
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,392	2,635	6	3,027	0,505

1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0,263	1,176	1,054	6	2,493	0,416
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,263	0,784	1,581	6	2,628	0,438
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0,263	0,784	1,581	6	2,628	0,438
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,179	0	0,392	2,108	6	2,679	0,447
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,263	0	2,635	6	2,898	0,483
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0,526	0	2,108	6	2,634	0,439
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,392	2,635	6	3,027	0,505
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,263	0,392	2,108	6	2,763	0,461
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	1,176	1,581	6	2,757	0,460
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,392	2,635	6	3,027	0,505
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,392	2,635	6	3,027	0,505
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	1,176	1,581	6	2,757	0,460
TOTAL	---	---	---	---	---	---	65,007	10,835

FUENTE: Encuesta al director del Colegio Técnico Susudel

ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

En la evaluación que el comité de padres de familia realizaron al director la mayoría opina que realiza muy bien su trabajo ya que se desenvuelve en todas las funciones que tiene encomendadas, buscando siempre el progreso en la educación de los estudiantes, por lo cual siempre está supervisando a los docentes para que trabajen correctamente y ayuden a los estudiantes que tengan alguna dificultad.

Siempre este rendimiento cuentas de las actividades que se realizan en la institución educativa.

Tabla 38: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,392	2,635	6	3,027	0,505
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,784	2,108	6	2,892	0,482
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	1,176	1,581	6	2,757	0,460
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	3,162	6	3,162	0,527
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	1,176	1,581	6	2,757	0,460
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,392	2,635	6	3,027	0,505
TOTAL	---	---	---	---	---	---	17,622	2,937

FUENTE: Encuesta al director del Colegio Técnico Susudel
ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

El director trabaja constantemente realizando acciones para evitar que exista deserciones por parte de los estudiantes, garantiza la igual de trato haciendo que se respeten sus derechos sin que se den discriminaciones de ninguna índole, como también garantiza que todos los estudiantes tengan acceso a la educación sobre todo los educandos que tengan necesidades especiales, ya que todos somos iguales.

Tabla 39: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
3.1.Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,392	2,635	6	3,027	0,505
3.2.Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,392	2,635	6	3,027	0,505
3.3.Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,392	2,635	6	3,027	0,505
3.4.Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	3,162	6	3,162	0,527
3.5.Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,784	2,108	6	2,892	0,482
3.6.Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,392	2,635	6	3,027	0,505
3.7.Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,784	2,108	6	2,892	0,482

3.8.Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,392	2,635	6	3,027	0,505
3.9.Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0,263	0,784	1,054	6	2,101	0,350
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,392	2,635	6	3,027	0,505
TOTAL	---	---	---	---	---	---	29,209	4,868
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								18,641

FUENTE: Encuesta al director del Colegio Técnico Susudel

ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

Según el comité de padres de familias opinan que el director cumple a cabalidad con sus funciones encomendadas y sobre todo trabaja conjuntamente con la comunidad promoviendo el desarrollado de actividades comunitarias.

Los informantes contestaron en lo que se refiere a la evaluación del Rector de la Institución por parte del Consejo Estudiantil manifiestan que la autoridad de la Institución se enmarca en las competencias generales cumpliendo de esta manera con todos los ámbitos y campos que le corresponden

❖ Instrumento para la evaluación del director o rector por parte del Supervisor Escolar

Tabla 40: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,132	0	0	0	1	0,132	0,132
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	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	0,167	0	1	0,167	0,167
1.28. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.35. Lidera el Consejo Técnico.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,132	0	0	0	1	0,132	0,132
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0,132	0	0	0	1	0,132	0,132

1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,132	0	0	0	1	0,132	0,132
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12,847	12,847

FUENTE: Encuesta al director del Colegio Técnico Susudel

ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

Los directivos si cumplen con las competencias es decir son competentes en su proceder asistiendo puntualmente a la institución, faltando a su trabajo solo en caso de extrema necesidad, además rinden cuentas de su gestión a la comunidad

educativa, hacen un seguimiento al personal docente y administrativo, exigen puntualidad en el trabajo al personal de la institución y ayudan al control del cumplimiento de la jornada laboral según los horarios establecidos, así como también estimulan y sancionan al personal de acuerdo con las normas legales vigentes. De la misma forma están pendientes de optimizar el uso de los recursos institucionales, además delegan responsabilidades y funciones para mantener actualizados los bienes de la institución de acuerdo a la norma legal vigente para luego determinar detalles del trabajo realizando el seguimiento respectivo a las actividades que delegan y comprobar los resultados, de presentarse conflictos los resuelven y los convierten en oportunidades para la buena convivencia en la comunidad institucional, identifican las fortalezas y las debilidades del personal para mejorar la gestión propiciando un buen clima de trabajo en buen ambiente, no porque son autoridades se vuelven intolerables según ellos se propicia el trabajo en equipo con una buena planificación con el debido tiempo establecido coordinando el mejoramiento de la institución, así mismo incentivan al personal docente para que este en constante actualización apoyando los esfuerzos que ellos realizan y los de los estudiantes también para motivarlos al desarrollo integral de ellos y de la comunidad en general.

Además en lo referente al cumplimiento que las exigen expresan que ellos si cumplen en su mayoría con lo que disponen las autoridades superiores y el Ministerio de Educación paraqué esto contribuya al buen desenvolvimiento de la institución, también son los principales actores y responsables actuando siempre a favor del estudiante para proteger su integridad psicológica, física y sexual haciendo de que el Código de la niñez y adolescencia se cumpla como dispone la ley, de la misma forma han logrado la elaboración y hacen que se cumpla el Manual de Convivencia Institucional es decir según las autoridades ellos si dan el debido cumplimiento aunque no en su totalidad a todo lo que ver a su competencia con las autoridades, los docentes, los estudiantes, los padres de familia y la comunidad en general paraqué la institución tenga su debido desarrollo conjunto de estándares de desempeño directivo y docente porque como expresa el Ministerio de Educación el buen desempeño de los directivos es el modelo que busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión de cada institución educativa.

**Tabla 41: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL
SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	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.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la planificación didáctica.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167

2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,398	2,398

FUENTE: Encuesta al director del Colegio Técnico Susudel
ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

El supervisor cree conveniente que el director cumple con las competencias pedagógicas es decir logran desarrollar con absoluta normalidad están pendientes y son participes de que todo lo que tenga ver con lo pedagógico se desenvuelva como la elaboración del proyecto educativo institucional conformación del consejo técnico y se preocupan de los docentes sean partícipes también, supervisan el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes al supervisar las clases impartidas por los docentes, cuando los docentes necesitan asesoría no son egoístas en ayudarlos si no por el contrario están dispuestos a ser un apoyo, en cuanto a los estudiantes se preocupan por la deserción de los mismos y toman acciones para evitar que los estudiantes repitan el año, se preocupan en garantizar el respeto a sus derechos como a la educación en el caso garantizando la matrícula a los estudiantes con necesidades educativas especiales y la vez orientan a los padres de familia para la solución de los problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes, además garantizan la elaboración de adaptaciones curriculares para cuando los estudiantes los requieran y atienden en forma oportuna a los padres de familia que requieran información de sus representados, y que esto también es competencia de las autoridades el atender lo que los padres de familia requieran.

**Tabla 42: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE
DELSUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA
COMUNIDAD**

3. COMPETENCIAS DE LA LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

educativa.								
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,341	2,341
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								17,586

FUENTE: Encuesta al director del Colegio Técnico Susudel

ELABORACIÓN: Cecilia Isabel Paladines Serpa

El director trabajo muy bien con la comunidad porque existe un dialogo constante y siempre se busca el adelanto de la comunidad.

EL Supervisor manifiesta que el Rector de esta Institución educativa se preocupa de todos los aspectos para llevar hacia el adelanto a la Institución que tiene a su cargo y para que preste una educación de calidad.

Tabla 43: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	9,065		
Coevaluación de los docentes	9,593		
Evaluación de los docentes por parte del Director o Rector	10,02		
Evaluación de los docentes por parte de los Estudiantes	16,360		
Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia	14,134		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	59,172		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	23,750		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	82,922/100	A	EXCELENTE

Es notorio en esta tabla que se refiere al desempeño profesional docente tenemos que es excelente ya que los docentes desempeñan muy bien su trabajo y tratan de estar lo más actualizados en lo que se refiere a los conocimientos.

Esto también se da ya que existe una buena relación entre docentes y alumnos, ya que ellos aceptan sugerencias y criterios para que la clase sea mejor atendida.

Tabla 44: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación del Director o Rector	19.458		
Evaluación del Director por parte del Consejo Directivo o Técnico	18.641		
Evaluación del Director por parte del Director por parte del Consejo Estudiantil	19.424		
Evaluación del Director por parte del Comité Central de Padres de Familia	18.641		
Evaluación del Director por parte del Supervisor	17.586		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	93,390		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	93,390/100	A	Excelente

Como podemos evidenciar en esta tabla el desempeño profesional directivo es excelente, porque el director se ocupa de todos los ámbitos que tiene a su cargo y está siempre pendiente de las actividades del plantel, así como los docentes desarrollan sus clases y si es necesario realiza las respectivas correcciones.

La institución cuenta con un director muy capacitado en el rol que desempeña ya que cumple a cabalidad sus funciones y realiza todas las gestiones necesarias en beneficio de los estudiantes y por ende de la institución educativa a su cargo.

Tabla 45: DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENTE
Calificación promedio del desempeño de los docentes	82,922/100	A	Excelente
Calificación promedio de desempeño de los directivos	93,390/100	A	Excelente
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	88,156/100	A	Excelente

Podemos evidenciar que el desempeño profesional directivo y docente es excelente lo que nos demuestra que la institución educativa cuenta con personal calificado y sobre todo que ofrece una educación de calidad a sus estudiantes.

Reyes (1998) concluye que calidad es «un principio de acción hacia la congruencia entre una oferta y una demanda percibida». Sin embargo, él la define en términos de un conjunto de elementos de un producto o servicio que está dirigido a la satisfacción de necesidades.

El ministerio de Educación hoy en día busca que las instituciones ofrezcan una educación de calidad a los estudiantes para que el día de mañana estén aptos y capacitados para enfrentarse a la sociedad y poderse desenvolver bien en sus trabajos.

5.2. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Luego del análisis e interpretación de los datos de información obtenidos en la presente investigación, procedo a realizar en base a su respectivo análisis, la discusión de los resultados relevantes sobre la evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Colegio Técnico Susudel.

La capacidad de autoevaluación tanto a los docentes como directivos es fundamental y necesaria para todo el aprendizaje constructivo, para que de esta forma se desarrolle en cualquier situación escolar o extraescolar.

El aprendizaje significativo y el aprender a aprender se consideran metas valiosas en la educación, la actividad de la autoevaluación es considerada relevante ya que sin esta aquellas formas de aprendizaje difícilmente ocurrirían situaciones de aprendizaje autónomo o autorregulada.

La evaluación le proporciona al docente información importante sobre la utilidad o eficacia de las estrategias de enseñanza propuestas en la clase. Tal información es muy importante y relevante para decidir sobre el grado de eficacia de distintos aspectos relacionados con la enseñanza como son: el arreglo didáctico, las condiciones motivacionales, el clima socio – afectivo existente en el aula, la naturaleza y adecuación de la relación – alumno, en función claro está de las metas educativas que se persiguen.

La función principal de la evaluación y coevaluación de los docentes y directivos de la institución es aportar información acerca del estado alcanzado en el proceso, que permite cuantificar el nivel alcanzado frente a una medida o escala esperada; así como comprar y correlacionar los diferentes valores obtenidos.

La evaluación y coevaluación también permite agrupar datos obtenidos generando rangos de rendimiento o intervalos de acción al compararlos entre sí (REGULAR, BUENO, EXCELENTE).

Todo proceso necesita conocer su situación actual por lo cual es importante saber

sobre la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo, en el colegio Técnico Susudel de la parroquia Susudel, cantón Oña, provincia del Azuay, se realiza la discusión. Es importante señalar que la calidad del desempeño profesional en nuestro país está en constante evolución, requiere de esfuerzo y entrega para desempeñarla eficientemente, es por ello el Ministerio de Educación se ha preocupado por el adelanto de la educación ha innovado la Actualización y Fortalecimiento curricular, que nos facilita la oportunidad a los docentes desenvolvemos a cabalidad dentro del proceso de aprendizaje en todos los ámbitos.

En lo que tiene que ver con la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente del colegio Susudel, he podido constatar y hacer relevancia de los porcentajes de cada ítem de los problemas más prominentes que se encuentran según los resultados fundamentados con la información de encuestados a continuación les presento:

Los informantes contestaron en lo que se refiere a la autoevaluación de los docentes, la mayoría sostienen que utilizan habilidades pedagógicas y didácticas mejorando el nivel académico de los estudiantes, ayudándoles a desarrollar habilidades y destrezas llegando así a un aprendizaje de calidad, mientras un buen porcentaje contestaron que gozan con su profesión ya que tienen vocación para ser docentes y otro buen porcentaje contesta que ellos aplican de una manera adecuada las normas y reglamentos de la Institución. Está claro que los docentes de esta Institución desempeñan su labor eficazmente. Cabe recalcar que un buen porcentaje de estudiantes de este Establecimiento Educativa, han mejorado su nivel académico por la buena forma de exponer los maestros/as sus cátedras, por conocimiento y aplicación de su preparación pedagógica, tecnológica.

La mayoría de los docentes de esta institución enmarcan su labor docente en desarrollar habilidades pedagógicas y didácticas, por consiguiente, la forma de dar clases, la mayor parte de los profesores es favorable porque motiva al estudiante a aprender, conocer, hacer, convivir, emprender, es decir se logra un aprendizaje significativo, proactivo, democrático, responsable, etc. en el alumno, otro porcentaje similar al primero se manifiesta que los docentes de esta Institución disfrutan impartiendo sus clases.

El Rector de esta Institución manifestó que la mayoría de los docentes de su Institución desarrollan habilidades pedagógicas y didácticas y se siente muy orgulloso de tener un equipo de docentes de calidad, también señala un buen porcentaje que desarrollan la sociabilidad pedagógica y un buen porcentaje que prestan su atención a estudiantes con necesidades individuales ya que los maestros /as deben ser el ejemplo de vida para sus estudiantes, en este centro educativo observamos que los maestros vienen a ser el referente para los estudiantes porque en su mayoría se preocupan por los alumnos.

Los informantes contestaron en lo que se refiere a la evaluación de los estudiantes a los docentes la mayoría de los encuestados contestaron que sus maestros desarrollan habilidades pedagógicas y didácticas de esta manera los ayudan a ellos a crear destrezas y habilidades haciéndolos llegar al aprendizaje significativo.

Los informantes contestaron en lo que se refiere a la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia la mayor parte de los encuestados contestaron que los docentes de la Institución prestan mucha atención a los estudiantes con necesidades individuales propiciando un ambiente de confianza en el que sus hijos se sienten muy bien, otro buen porcentaje nos dice que los docentes dan a conocer a toda la comunidad educativa las actividades pedagógicas que planifican, de esta manera hacen de la educación que sea digna para sus hijos de calidad y calidez.

Es importante aclarar que los padres de familia necesitan de orientación para sacar adelante a sus hijos y para que ellos tomen conciencia de que no solo es responsabilidad de los docentes sino también de ellos.

Luego de la observación y los resultados de la clase demostrativa por parte de los docentes de la Institución puedo deducir que todos los docentes de este plantel imparten sus clases de manera adecuada la mayoría de los docentes inician sus clases puntualmente, otro buen porcentaje realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar, la mayoría de los docentes revisan las tareas enviadas a la casa también cabe aclarar que dan a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes, presentando el tema de clase a los estudiantes, por otro lado la menoría de los docentes presentan el plan de clase al observador. Cabe indicar que el plan de clase es indispensable para impartir las

clases pues algunos maestros no lo hacen al inicio de la clase al observador puede ser por olvido. Es muy claro que todos los docentes de este plantel cumplen con esmero y precisión su trabajo pedagógico en el cual cumplen con la mayoría de los pasos que se deben cumplir en una clase pedagógica.

En lo que se refiere al ambiente de aula todos los docentes de esta institución crean un ambiente favorable: son afectuosos y cálidos con los estudiantes, tratan con respeto a sus educandos, valoran su participación, manteniendo la disciplina en el aula y motivan a los estudiantes a participar activamente en clases.

En lo que se refiere a la autoevaluación y evaluación del rector del establecimiento es notorio el empeño que pone en todas las actividades que tiene a su cargo, ya que lo hace con responsabilidad.

El Supervisor manifiesta que el Rector de esta Institución educativa se preocupa de todos los aspectos para llevar hacia el adelanto a la Institución que tiene a su cargo.

Analizando todo estos puntos nos podemos dar cuenta que la institución educativa cuenta con un personal docente y directivo idóneo para desempeñar sus funciones ya que la institución tiene un nivel de desempeño aceptable, demostrándonos que existe una educación de calidad.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

Luego de haber analizado los datos recolectados en la presente investigación deduzco las siguientes conclusiones:

- Los docentes y directivos de la Institución se encuentran en constantes capacitaciones tecnológicas e investigativas para el desarrollo de la educación de la juventud Susudelense.
- El proceso de evaluación y coevaluación ayudó a mostrar las debilidades y amenazas que atraviesa este Centro Educativo, para luego potenciar y fortalecer sus conocimientos.
- El Rector de esta institución es un Líder ante su Institución y equipo de trabajo que dirige, por poseer grandes conocimientos en lo que respecta a Pedagogía, Liderazgo, y variedad de conocimientos en diferentes ámbitos.
- La institución educativa cuenta con un personal directivo y docente apto para desenvolverse en su trabajo ya que se preocupa por la enseñanza - aprendizaje de los estudiantes que se encuentran a su cargo.
- Los padres de familia y estudiantes que evaluaron tanto a los docentes como al director manifestaron que el desempeño del personal que labora en esta institución es excelente, por lo cual sienten que la educación de sus hijos esta garantiza y esto les causa una gran satisfacción.
- Después de los resultados obtenidos en este trabajo investigativo, se formuló la propuesta de dictar seminarios talleres sobre el fortalecimiento de la práctica pedagógica a los directivos y docentes de la Institución, la cual ayudará a potenciar y a cumplir los objetivos de enseñanza de cada maestro/a.

- Las hipótesis planteadas no se han comprobado ya que el Colegio Susudel se encuentra en un nivel de excelencia, por cuanto el desempeño del personal docente y directivo alcanzando es excelente, comprometiéndoles a seguir contribuyendo con la educación, ya que los niños y jóvenes son el futuro de nuestra patria.

6.2. RECOMENDACIONES:

Luego de haber analizado los datos recolectados en la presente investigación deduzco las siguientes recomendaciones.

- ✓ Gestionar seminario de mejoramiento didáctico y metodológico, con la finalidad de la calidad educativa de la institución se siga manteniendo como excelente.
- ✓ Planificar las actividades curriculares y extracurriculares tomando en cuenta a todos los actores del proceso educativo, con la finalidad de involucrarlos y asuman la responsabilidad que les corresponda.
- ✓ Recomendar a los docentes en que sigan trabajando con el mismo ímpetu y dedicación en beneficio de los estudiantes, ya que hoy en día los jóvenes deben enfrentarse a exigentes perfiles de egreso para poder ingresar a instituciones de tercer nivel.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

7.1. TEMA

Talleres de mejoramiento didáctico y metodológico con la finalidad de potenciar el trabajo de aula de los docentes en función de las necesidades de los estudiantes del Colegio Técnico Susudel de la parroquia Susudel, cantón Oña, provincia de Azuay, durante el año 2012 – 2013.

7.2. JUSTIFICACIÓN

En la actualidad, se necesita contar con docentes de vocación, profesionales, capacitados en el campo educativo, porque en sus manos está la función más noble y compleja de formar y educar integralmente seres humanos para bien y servicio de la sociedad, frente a esta realidad, los docentes deben estar capacitados, para que desarrollen todas sus capacidades, habilidades y competencias en su labor docente.

El docente debe llegar a cada uno de sus estudiantes, por lo cual es necesario que este competentemente actúe para atender las diferentes necesidades que tienen, por ello es deber del educador prepararse y actualizarse constantemente para que así pueda preparar sus clases en función de las necesidades de los estudiantes, con lo cual mejorara el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Lo vital de los docentes, es que aprendan a planificar todas las actividades escolares involucrando a demás actores del proceso educativo, para que ellos se empoderen y asuman responsabilidad alguna en la ejecución del proceso de mejoramiento didáctico y metodológico, y en forma organizada ejecuten sus roles o funciones educativas que les corresponda y en equipo trabajar para sacar adelante y de esta forma marcar la diferencia entre las demás instituciones locales, ofreciendo al estudiante una educación de calidez y calidad. Es muy necesario diseñar y ejecutar un taller de mejoramiento didáctico y metodológico con la finalidad de potenciar el trabajo de aula de los docentes en función de las necesidades de los estudiantes, en este centro educativo para que los docentes mediante la innovación de

conocimientos y con sus experiencias puedan desarrollar sus actividades curriculares y extracurriculares en forma planificada a fin de optimizar los procesos educativos. Los docentes deben estar siempre actualizados acordes a las necesidades de los estudiantes y realidad del entorno, teniendo siempre una visión futura del tipo de persona que quieren formar y según las herramientas que proporciona el ministerio de educación.

Los resultados esperados es que al terminar el taller de capacitación para docentes, se hayan logrado unificar criterios que les permita desarrollar procesos para la elaboración de instrumentos didácticos y metodológicos.

7.3.OBJETIVOS

7.3.1. OBJETIVO GENERAL

Organizar un seminario taller de mejoramiento didáctico y metodológico con la finalidad de potenciar el trabajo de aula de los docentes en función de las necesidades de los estudiantes del Colegio Técnico Susudel, para la actualización permanente.

7.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ✓ Identificar y describir métodos, técnicas e instrumentos de participación activa a ser utilizados en el acto de enseñanza para lograr un aprendizaje significativo en los estudiantes.
- ✓ Facilitar talleres de fortalecimiento curricular en lo didáctico y metodológico a los docentes del Colegio Técnico Susudel
- ✓ Fortalecer en lo didáctico y metodológico la preparación de las clases en función de las necesidades de los estudiantes del Colegio Técnico Susudel”.
- ✓ Desarrollar procesos para elaboración de instrumentos didácticos y metodológicos del 8^{vo} al 3^{ero} de Bachillerato.

7.4.ACTIVIDADES:

La propuesta institucional está encaminada a impulsar la ejecución del programa de capacitación permanente para los docentes, sobre fortalecimiento curricular en lo didáctico y metodológico durante el año lectivo 2012 - 2013.

Actividades previas a la ejecución del proyecto o taller de capacitación para docentes:

- Reunión con los docentes para socializar los resultados de la investigación realizada que lleva el tema de “Talleres de mejoramiento didáctico y metodológico con la finalidad de potenciar el trabajo de aula de los docentes en función de las necesidades de los estudiantes del Colegio Técnico Susudel de la parroquia Susudel, cantón Oña, provincia de Azuay, durante el año 2012 – 2013”.
- Presentación y aprobación de la propuesta.
- Socializar la propuesta a los docentes de la institución y pedir el apoyo para la realización de la misma.
- Se procederá a la elaboración de material de apoyo para los docentes
- Desarrollo de reuniones de trabajo para planificar las jornadas del taller la cual tendrá una duración de cuatro días.

TALLER 1: Preparar materiales para los alumnos, aprovechar todos los lenguajes.

Elegir los materiales que se emplearán, el momento de hacerlo y la forma de utilización, cuidando de los aspectos organizativos de las clases (evitar un uso descontextualizado de los materiales didácticos). Estructurar los materiales de acuerdo con los conocimientos previos de los alumnos (si es necesario establecer niveles).

Buscar y preparar recursos y materiales didácticos.

- ✓ Buscar recursos relacionados con la asignatura.
- ✓ Diseñar y preparar materiales didácticos (en soporte convencional o TIC) que faciliten las actividades de enseñanza/aprendizaje. La elaboración de materiales exige una preparación de las clases que redundará en eficacia.
- ✓ Seleccionar los recursos más adecuados en cada momento (según objetivos y contenidos, alumnos, contexto.. y las propias características del profesor.). Su eficacia didáctica dependerá del acierto de esta elección y de la manera en la que se prescriba su uso)

Utilizar los diversos lenguajes disponibles.

- ✓ Considerar también todos estos lenguajes al encargar actividades a los estudiantes, para que éstos aprendan a utilizarlos al crear sus documentos y mensajes. Esto facilitará luego su interacción en la sociedad (estos lenguajes forman parte de nuestra cultura)

Motivar al alumnado

- ✓ Despertar el interés de los estudiantes (el deseo de aprender) hacia los objetivos y contenidos de la asignatura (establecer relaciones con sus experiencias vitales, con la utilidad que obtendrán...).
- ✓ Motivar a los estudiantes en el desarrollo de las actividades (proponer actividades interesantes, incentivar la participación en clase...)
- ✓ En el caso de estudiantes on-line, resulta especialmente importante proporcionar apoyo y motivación continuada pero sin agobiar (el riesgo de abandono de los estudiantes "a distancia" es mayor.
- ✓ Establecer un buen clima relacional, afectivo, que proporcione niveles elevados de confianza y seguridad: presentación inicial, aproximaciones personales...

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. Dale 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.

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

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 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

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

7.5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

Este se realizará en las instalaciones del Colegio Técnico Susudel de la parroquia Susudel, cantón Oña, provincia de Azuay, con el director y los nueve docentes que laboran desde Octavo Año de Educación General Básica hasta el Tercer Año de Bachillerato.

7.6. POBLACIÓN OBJETIVO

- Directivos del Colegio Técnico Susudel
- Docentes del Colegio Técnico Susudel

7.7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Es factible llevar a cabo esta propuesta por cuanto se tiene la predisposición y colaboración de las autoridades y docentes del Colegio Técnico Susudel.

De la misma forma se tiene el financiamiento del seminario por parte del maestrante y de las autoridades de la institución para impartición de las temáticas que se desarrollaran el taller de mejoramiento didáctico y metodológico con la finalidad de potenciar el trabajo de aula de los docentes en función de las necesidades de los estudiantes del Colegio Técnico Susudel de la parroquia Susudel, cantón Oña, provincia de Azuay, durante el año 2012 – 2013.

7.8. PRESUPUESTO

Para llevar a efecto esta propuesta se ha realizado el siguiente presupuesto el cual será financiado por los mismos docentes y por la institución:

ACTIVIDADES	COSTO
Asesoría por parte de un capacitador	\$600
Copias con temáticas impartidas para los participantes	\$30
Movilización	\$35
Alimentación	\$40
Hospedaje	\$45
Imprevistos	\$40
TOTAL	\$ 790

7.9. CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

TIEMPO ACTIVIDADES	MES: OCTUBRE			
	SEMANAS: 2			
	Primera semana		Segunda semana	
	Lunes	Jueves	Martes	Jueves
Reunión con los docentes para socializar los resultados de la investigación realizada que lleva el tema de “Talleres de mejoramiento didáctico y metodológico con la finalidad de potenciar el trabajo de aula de los docentes en función de las necesidades de los estudiantes del Colegio Técnico Susudel de la parroquia Susudel, cantón Oña, provincia de Azuay, durante el año 2012 – 2013”.	x			
Presentación y aprobación de la propuesta.	x			
Socializar la propuesta a los docentes de la institución y pedir el apoyo para la realización de la misma.		x	x	
Se procederá a la elaboración de material de apoyo para los docentes			x	
Desarrollo de reuniones de trabajo para planificar las jornadas de trabajo.				x

8. BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Alvarado, A. (2009). *Cursos para docentes evaluación*. Guayaquil: Santillana.
- ✓ Andere, E. (2003). *La Educación en México*. México: Planeta.
- ✓ Borrego, L. (2005). *Una estrategia para educar el valor laboriosidad en los alumnos de Secundaria Básica*. Cuba: Pinar del Río.
- ✓ Bowe, R. y. (1992). *Reforma de la educación y el cambio de escuela*. Londres.
- ✓ Cano, E. (1998). *Evaluación de la Calidad*. Madrid , España: La Muralla.
- ✓ Casanova, M. (1992). *La Evaluación Garantía de Calidad para el Centro Educativo*. España: Edelvives.
- ✓ Chinín Campoverde, V. E. (2011). *Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en los centros de educación básica y bachillerato del Ecuador, 2011 Guía didáctica*. Loja, Ecuador: UTPL.
- ✓ Esteve, J. (2009). *Sistema Educativo y Cambio Social*. Barcelona, España.
- ✓ García Ramos, J. (2002). *La Calidad de las Instituciones Educativas y algunas de sus Dimensiones Básicas*. Barcelona, España: Gedisa.
- ✓ Jiménez, G. (2006). *Obtención de notas individuales a partir de una nota de grupo mediante una evaluación cooperativa*. Cuba: Iberoamericana de Educación.
- ✓ Juran, J. M. (1995). *Análisis y Planeación de la Calidad*. México: McGraw Hill.
- ✓ Lesourne, J. (1993). *Educación y Sociedad*. Barcelona, Madrid: Gedisa.
- ✓ Marchesi Ullastres, Á. (2000). *Calidad de la Enseñanza en Tiempos de Cambio*. España: Alianza.
- ✓ Muñoz, M. y. (1995). *Calidad de la Educación y Eficacia de la Escuela*. Madrid, España: Santillana.

- ✓ OCDE, O. p. (1991). *Escuelas y calidad de la enseñanza*. Barcelona, España: Paidós.
- ✓ Palomero Fernández, P. (2009). *Desarrollo de la competencia social y emocional del profesorado*. Zaragoza, España.
- ✓ Reyes, A. (1998). *Técnicas y Modelos de Calidad en el Salón de Clases*. México: Trillas S.A. .
- ✓ Rosenholtz, S. y. (1984). *Maestro de compensación y escalas profesionales*. Salisbury.
- ✓ Sanjuán, M. (1974). *Ciencias de la educación Pedagogía Fundamental*. Zaragoza, España: La Librería Genera.
- ✓ Schmelkes, S. (1996). *La Calidad en la Educación Primaria*. México: Fondo Cultural Económica.
- ✓ Stiggins, R. y. (1988). *El caso de compromiso de crecimiento de los profesores*. Nueva York, Estados Unidos: Estatal.
- ✓ Villalobos Clavería, A. y. (2008). *El Proceso de Formación de un investigador Vivencias y Reflexiones*. Caracas, Venezuela: Libertador.

ANEXOS

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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

2.24.3 Reflexionar.					
2.24.4. Observar.					
2.24.5. Descubrir.					
2.24.6 Exponer en grupo.					
2.24.7. Argumentar.					
2.24.8. Conceptualizar.					
2.24.9 Redactar con claridad.					
2.24.10. Escribir correctamente.					
2.24.11. Leer comprensivamente.					
2.24.12. Escuchar.					
2.24.13. Respetar.					
2.24.14. Consensuar.					
2.24.15. Socializar.					
2.24.16. Concluir.					
2.24.17. Generalizar.					
2.24.18. Preservar.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.					

4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.					
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.					
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.					
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.					
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.					
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.					
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.					
5.2. Respeto y cumplo 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 PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

clases.					
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.					
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.					
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el docente de su institución:					
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.					
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.					
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.					

1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.					
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el <i>docente</i> de su institución:					
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	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el <i>docente</i> de su institución:					
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.					
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.					
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.					
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.					
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					

3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.					
--	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el <i>docente</i> de su institución:					
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
4.3. 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	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el <i>docente</i> de su institución:					
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.					
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

atiende de manera especial.					
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES 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 PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

() Sí () No

¿Quién aplicó la ficha?

() Rector () Director () Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

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

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

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

Bachillerato

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

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
El docente:	Sí	No
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.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asisto puntualmente a la institución.					
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controló el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estímulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.					
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					

1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.					
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.					
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.26. Lidero el Consejo Técnico.					
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					

1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.					
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.					
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.					
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.					
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.					
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					

1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos					
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

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

de la institución.					
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos,					

padres de familia y comunidad.					
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES
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 del Director por parte del Comité Central de
Padres de Familia**

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.8. 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.					
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

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

necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.					
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.					
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

FOTOGRAFÍAS:



























UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, Octubre de 2011

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

De mi consideración:

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

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

Por lo expuesto, solicito a usted Sr. (a) Rector (a) - Director (a), muy comedidamente, autorice a Lcda. Cecilia Paladines Serpa, 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 ACADEMICA DE LA MAESTRIA EN PEDAGOGÍA





COLEGIO TÉCNICO "SUSUDEL"

Telefax - 2588847

Lcdo. Carlos Rodrigo Iñaguazo Uzhca Cl. 0103520649 **RECTOR DEL COLEGIO TÉCNICO "SUSUDEL"**, a petición verbal de parte interesada

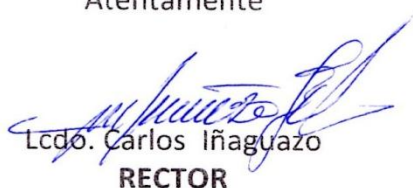
CERTIFICO:

Que la **Lcda. CECILIA PALADINES SERPA**,maestrante de Postgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realizó su trabajo de investigación en nuestra institución, cuyo tema es **"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"**, desde mes de noviembre hasta el mes marzo del 2012.

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

Susudel, 18 de abril de 2012

Atentamente


Lcdo. Carlos Iñaguazo
RECTOR

