



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja
CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el colegio “César Andrade y Cordero”, ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, durante el periodo lectivo 2011 - 2012”.

Tesis de grado

Autora:

Paredes Marín Marcia Pamela.

Directora:

Ramírez Zhindón Marina del Rocío, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2012

Certificación

Magister:

Marina del Rocío Ramírez Zhindón.

DIRECTORA DE TESIS DE GRADO.

CERTIFICA:

Que el presente trabajo denominado **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el colegio “César Andrade y Cordero”, ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, durante el periodo lectivo 2011-2012”** realizado por el profesional en formación: PAREDES MARÍN MARCIA PAMELA, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, junio de 2012

.....

Mgs. Marina del Rocío Ramírez Zhindón.
DIRECTORA DE TESIS

AUTORÍA

Yo, MARCIA PAMELA PAREDES MARÍN, como autor del presente trabajo de investigación, soy responsable de las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos, así como de las ideas y contenidos expuestos en el presente informe de investigación.

f.....

PAREDES MARÍN MARCIA PAMELA.

CI: 0101840825

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO

Yo, MARCIA PAMELA PAREDES MARÍN, 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”.

Loja, Junio del 2012.

f.....

PAREDES MARÍN MARCIA PAMELA.

AUTORA DE LA TESIS.

CI: 0101840825

AGRADECIMIENTO

Expreso mis sinceros agradecimientos a la Universidad Técnica Particular de Loja, a todos sus maestros y directivos y en especial a la Mgs. Rocío Ramírez, por la orientación y apoyo brindado para la culminación de este trabajo, al Sr. Lcdo. Rubén Darío Flores Rector del colegio “César Andrade y Cordero”, a los Docentes, Estudiantes y Padres de Familia, quienes colaboraron en esta labor de estudio brindando información y conocimientos en el campo investigativo.

MARCIA PAMELA PAREDES MARÍN.

AUTORA

DEDICATORIA

Esta tesis la dedico a Dios que guía mi sendero y me ha permitido llegar hasta esta etapa de mi vida. A la memoria de mi padre, a mi madre, pues ella nos inculcó el amor al estudio y la superación personal; a mis hijos, a mi esposo, que me alentaron, e inspiraron con su amor, paciencia y colaboración para seguir adelante, recordándome que los sueños y las metas trazadas se consiguen paso a paso.

MARCIA PAMELA PAREDES MARÍN.

AUTORA.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
PORTADA	i
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR	ii
AUTORÍA	iii
ACTA DE SESIÓN	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
RESUMEN.	x
1. INTRODUCCIÓN	1
2. SUSTENTO TEÓRICO	6
2.1 Calidad de las instituciones educativas	6
2.1.1 Significado de calidad educativa.	8
2.1.2 Estándares de calidad educativa.	9
2.1.3 La calidad de la educación.	10
2.2 Evaluación de la calidad de las instituciones educativas.	12
2.2.1 Aspecto gerencial	13
2.2.2 Aspecto pedagógico	13
2.2.3 Aspecto comunitario	13
2.2.4 Aspecto financiero	13
2.2.5 Proceso de evaluación en las instituciones educativas.	14
2.3 Evaluación del desempeño profesional de los docentes.	20
2.3.1 Modalidades de Evaluación del Desempeño docente.	21
2.3.2 Dimensiones de la evaluación del desempeño docente.	21
2.3.3 Estándares de desempeño docente	22
2.3.4 Evaluación del desempeño docente desde la propuesta ministerial.	23
2.3.5 Niveles de calificación de la evaluación del desempeño docente	25

2.4 Evaluación del desempeño profesional de los directivos.	26
2.4.1 Estándares generales	26
2.4.2 Estándares específicos	26
2.4.3 Evaluación del desempeño directivo desde el Ministerio de Educación.	29
3. METODOLOGÍA	31
3.1 Población y muestra.	31
3.1.1 Población.	31
3.1.2 Muestra	32
3.2 Técnicas e instrumentos de investigación	33
3.2.1 Técnica de la encuesta	33
3.2.2 La entrevista	34
3.2.3 Observación	35
3.2.4 Método y procedimiento	35
3.3. Procesamiento de la información.	36
3.4 Análisis de los resultados	36
4. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.	37
4.1 Evaluación del desempeño docente	37
4.2 Evaluación del desempeño directivo	71
4.3 Discusión.	118
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES.	123
5.1 Conclusiones	123
5.2 Recomendaciones.	131
6. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	133
6.1. Título.	133
6.2. Justificación-	139
6.3. Objetivos de la propuesta.	139
6.3.1 Objetivo general	139
6.3.2 Objetivos específicos	139
6.4. Actividades	140
6.5. Localización y cobertura espacial.	158

6.6. Población Objetivo	158
6.7. Sostenibilidad de la Propuesta	158
6.8 Presupuesto	159
6.9 Cronograma de actividades	159
7. BIBLIOGRAFÍA	160
8. ANEXOS	163

RESUMEN EJECUTIVO

Este trabajo diagnostica el desempeño profesional, de directivos del colegio “César Andrade y Cordero”, de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, durante el período lectivo 2011 - 2012.

Se evalúa las habilidades didácticas pedagógicas, el cumplimiento de normas, reglamentos, la práctica diaria en el aula de los docentes desde una perspectiva de aprender a autoevaluarse, dando importancia a la coevaluación y heteroevaluación por directivos, estudiantes, padres de familia, con un pensamiento coherente, buscando mejorar el desempeño profesional considerando los resultados que el profesor obtiene, su efectividad, en suma ayuda a determinar si lo que hace en la escuela está contribuyendo a conseguir o contraponerse a esos fines; y en qué contexto los docentes desempeñan su labor. Paralelamente estipula las habilidades directivas con igual visión que el desempeño docente con relación a las competencias gerenciales, pedagógicas, de liderazgo, dentro de la comunidad educativa en sus múltiples formas de administrar.

Se invita a las personas interesadas a enfocar este aporte como proyecto de mejora, que en el futuro pueda ser enriquecido con experiencias en torno al desarrollo profesional docente y directivo.

1. INTRODUCCIÓN

Partiendo de este pensamiento (Ruiz, 2004): “*Se evalúa al alumno para darle una información sobre su aprendizaje, se evalúa al profesor para que conozca los resultados de su acción y se evalúa el sistema para certificar los resultados de los alumnos*”. Entonces es importante manejar un verdadero concepto de Evaluación, pues es un término de uso frecuente en la vida diaria, más en aquellas personas que trabajan en educación, el significado semántico de la palabra evaluación “acción y efecto de evaluar” y evaluar como “dar valor a algo” entonces evaluación y evaluar indican el dar valor a algo si a ello unimos el término educación como la formación integral del ser humano, entonces, la evaluación educativa es un proceso, a la vez un producto, cuya aplicación nos permite estimar el grado en el que un proceso educativo favorece el logro de las metas para las que fue creado; o bien la evaluación educativa es un proceso que, en parte, nos ayuda a determinar si lo que se hace en las instituciones está contribuyendo a conseguir los fines valiosos, o si es antitético a esos fines”.

Por lo tanto la evaluación del desempeño se la considera como un proceso integral, sistemático, gradual, continuo que valora los cambios producidos en la conducta, la eficacia de las técnicas empleadas, capacidad científica, pedagógica del educador, directivo, la calidad del plan de estudios, sobre todo cuanto converge en la realización del hecho educativo, donde se trabaje con agrado, donde los padres participan, asimismo los alumnos cumplen con sus deberes del trabajo diario.

Además los vertiginosos avances en tecnología, causan profundo impacto en la educación, y los alumnos deben desarrollen la capacidad de ser funcionales, productivos en un mundo donde el cambio continuo es la única constante? Ante este cambio permanente de la sociedad, frente al acelerado progreso de la ciencia, la tecnología, es indispensable una renovación mucho más profunda, compleja que la que actualmente están viviendo las Instituciones Educativas, cambio que debe estar enmarcado desde sus bases. Entonces la evaluación se debe enfocar como un proceso dinámico, ubicarla como parte integral, fundamental del quehacer educativo. Evaluar el desempeño, es permitir a las personas, a los grupos valorar, asignar significados, ubicarlos en el campo de la significación, emitir juicios sobre los procesos de los que son protagonistas, es decir, que accedan a identificar el rumbo

de las instituciones, situar el momento por el que están pasando, sus posibilidades, limitaciones, alternativas. Pero lamentablemente en el Ecuador la evaluación del desempeño se ha reducido en todos sus niveles académicos, simplemente al promedio de varios exámenes parciales, a una calificación subjetiva de la actuación del alumno, por tanto la labor del maestro, los directivos debe estar enfocado en este cambio, buscando formar seres participativos, críticos, creativos, actores de su propio aprendizaje. Por lo que en la actualidad un centro educativo con un buen nivel de evaluación del desempeño docente, directivo, con altos estándares de desempeño profesional, es el núcleo de una comunidad educativa, *donde* los profesores trabajan con agrado, los padres participan y los alumnos también cumplen con sus deberes del trabajo diario, con agrado.

Igualmente evaluar el desempeño docente es identificar, verificar los objetivos, las habilidades, no con el fin de dar una nota o criticar el trabajo diario docente, directivo, sino mas bien el de observar, analizar el avance de los procesos del interaprendizaje, de cómo se aprende, cómo se enseña; para propiciar la formación integral, no exclusivamente calificar. Por consiguiente, se enfatiza que las evaluaciones dependen de las decisiones que se tomen en relación al “para qué evaluar”, pues define una idea sobre la sociedad que se pretende construir, porque hay modelos que ponen la idea de equidad en el centro del debate, otros que ponderan el concepto de competitividad, aquellos que se centran en la idea de eficiencia y, por lo tanto, todos ellos tendrán distintas respuestas a la hora de pensar las políticas de evaluación, aunque todos digan que lo que se pretende medir es la calidad de la educación.

En el Ecuador (Ministerio de Educación 2010), el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Educación, desde hace dos años propone los **Estándares de desempeño profesional**, que son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen y que responde a la siguiente interrogante: “¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?”.

De igual manera se están desarrollando dos tipos de estándares generales de desempeño profesional: docentes y directivos, en los últimos tres años, a través de la Subsecretaría de Planificación, y con la División de Evaluación, responsables de diseñar e implementar el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas del Sistema Educativo Nacional, en el marco de la Política Sexta del Plan Decenal de Educación. El Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas que incluye, el desempeño de los docentes, directivos y el desempeño de los estudiantes.

Uno de los componentes básicos del modelo de evaluación del desempeño docente es la evaluación que constituye un conjunto de directrices orientadas a la evaluación interna y externa del funcionamiento del sistema educativo, operativizado por el sistema nacional de evaluación que establece y determina estándares, criterios e indicadores de calidad, propuestas de políticas de desarrollo y planes de mejoramiento continuo.

La evaluación interna aborda la gestión institucional, desempeño docente y ejecución curricular, mientras que la evaluación externa evidencia el nivel de impacto e interrelación, complementariedad de los elementos, componentes del sistema educativo a través del desarrollo humano y desarrollo macroeconómico del país.

Con estos antecedentes la U.T.P.L, consciente de la formación de sus estudiantes, busca establecer una verdadera cultura de la evaluación de las Instituciones Educativas que debe ser integral, esto es, que se tiene que evaluar la gestión de los aprendizajes, docente, directiva, vinculación con la colectividad. La presente investigación realizada en el colegio "César Andrade y Cordero" de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, cumple este propósito de la evaluación del desempeño profesional docente, directivo, que permitirá conocer la realidad actual del centro educativo, donde se efectuó la evaluación docente a través de: autoevaluación, coevaluación, evaluación del rector, de los estudiantes, de los padres de familia, lo que se complementó con la observación técnica de una clase impartida por cada docente. Para la evaluación directiva, se realizó la autoevaluación, las evaluaciones por parte del consejo directivo, consejo estudiantil, comité central de padres de familia, supervisión escolar. Luego del procesamiento

de la información, poniendo énfasis en las debilidades institucionales; se propone un plan de mejoramiento educativo.

Pero establecer una cultura de evaluación tanto para el colegio como para mi vida profesional, como directora de escuela, es una necesidad imperiosa, el poder mejorar las condiciones de calidad en el centro donde laboro, para descentralizar las tareas de evaluación, investigación, desarrollo de innovaciones pedagógicas, mejorar las estrategias para superar la discriminación; realizar intervenciones para remediar situaciones desfavorables; promover la excelencia en la formación pedagógica articulada a la investigación; afinar la gestión para responder a las demandas de rendición social de cuentas.

Realizada la evaluación de contexto del desempeño del colegio “César Andrade y Cordero”, estudio básico para determinar los aspectos relevantes de los docentes y directivos, medios, condiciones, recursos, fortalezas, debilidades; posibilita una adecuada toma de decisiones, se presenta la planificación para la ejecución de una propuesta de mejora que ha sido elaborada en base a los resultados de la investigación realizada a los directivos, docentes, alumnos y padres de familia; propuesta que busca optimizar el desempeño docente y directivo. En el trabajo de investigación, se utilizaron varias técnicas entre ellas: la observación, la entrevista y la encuesta, por lo que los resultados obtenidos cumplen con la característica de confiabilidad y validez. La motivación y la colaboración constante por parte del rector de la institución ha sido un medio que ha facilitado en gran medida la realización del trabajo de investigación, de igual manera se contó con la colaboración de todos los actores educativos involucrados. Lo que permitió el logro de los objetivos propuestos por la U.T.P.L.:

- Investigar el marco teórico conceptual sobre el de evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del colegio “César Andrade y Cordero”, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.
- Evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del colegio “César Andrade y Cordero”.
- Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del colegio “César Andrade y Cordero”.

- Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.
- Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato para el colegio “César Andrade y Cordero”.

Finalmente, en la presente investigación, y en base a los resultados obtenidos en el colegio “César Andrade y Cordero” de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012, se ubica en el nivel tipo “A”, categoría excelente, para el desempeño institucional y directivo, para el desempeño docente, se ubica en el nivel “B”, categoría bueno, se contraponen totalmente a los supuestos planteados en las hipótesis del proyecto que indicaban:

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

2. SUSTENTO TEÓRICO

2.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

La calidad, según el (Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, 2007), se la define como: “*Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie*”. La calidad de la educación tiene muchas definiciones, pero las que se aproximan a la calidad, se encuentra en la política 6 del Plan Decenal de Educación (M. E., 2011), las encontramos en: El II Foro Hemisférico sobre Calidad de la Educación, cuando señala que “*La educación de calidad prepara para la vida por medio de un proceso de construcción de conocimientos, capacidades, actitudes y valores que toman en cuenta la articulación entre las dimensiones intra y extra escolares*”.

La (UNESCO 2007), plantea lo que ha de entenderse por una Educación de Calidad: Desde el punto de vista de sus finalidades, “*la Educación ha de ser relevante (debe habilitar a las personas para un ejercicio competente de su libertad y condición ciudadana)*”. La educación sólo puede lograr este propósito si es *pertinente* a las condiciones concretas en las que las personas actúan. Hace que la *equidad* sea un factor consustancial a una educación de calidad. Requiere ser *eficaz* al alcanzar los objetivos o metas que se plantea en el ámbito del accionar público y honra los recursos que los ciudadanos destinan a la tarea mediante una operación *eficiente*.

Consecuentemente, la calidad de la educación se define de modo diferente según el punto de vista de aquellos que definen la política nacional, los directores, responsables de las instituciones educativas, los profesores, los estudiantes y los padres de familia, aunque tiende a haber un centro de interés común en relación a los resultados educativos relevantes para todos.

Además de la calidad, se considera un factor fundamental, el darle especial atención a la equidad que, en la última década, a partir de las conferencias mundiales sobre educación, que se refiere a la magnitud o intensidad de asociación entre rendimiento y origen socioeconómico del estudiante, siendo que puede referirse a cualquier

variable, como edad, género, repetición, etc.; a nivel institucional, el concepto evoca la capacidad que tienen las instituciones educativas para compensar el efecto del origen socioeconómico del estudiante sobre su aprendizaje; o sea, los rendimientos de las instituciones más equitativas dependen menos del origen socioeconómico del estudiante que de las instituciones menos equitativas.

Luego, (UNESCO, 2007). *“el tratamiento equitativo de las personas requiere identificar en qué elementos se espera que exista igualdad en el comportamiento ya que, por ejemplo, asegurar aprendizajes equivalentes con seguridad requiere una asignación desigual de los recursos que atienda, de modo proporcional, a la diversidad de situaciones y necesidades de los sujetos del derecho a la educación”*. Entonces los dos conceptos, la calidad y la equidad, están intrínsecamente unidos, pasando a ser dos dimensiones de un único concepto: eficacia institucional, con la que se logra un rendimiento más alto que el esperado (calidad) y una mayor compensación de los efectos del origen socioeconómico sobre el rendimiento (equidad).

En estos momentos se está diciendo que, en términos prácticos, al interior del aula, la equidad se manifiesta cuando ninguno de los estudiantes es dejado atrás, recibiendo de parte del maestro toda la atención necesaria para superar las barreras que limitan su aprendizaje.

El Ministerio de Educación, (M.E., 2009) en su propuesta: Sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas, en base a lo expuesto en párrafos anteriores, resume brevemente los aspectos fundamentales de la calidad educativa:

- Pertinencia: educación acorde a las necesidades de los estudiantes.
- Relevancia: educación acorde a las necesidades sociales.
- Eficacia interna: aprovechamiento óptimo de la educación por parte de la población.
- Eficacia externa: correspondencia entre resultados y objetivos de la educación.
- Suficiencia: recursos necesarios y adecuados.
- Eficiencia: óptima utilización de los recursos.
- Equidad: búsqueda de igualdad reconociendo las diferencias.
- Impacto: contribuciones duraderas de la educación a la sociedad.

Por consiguiente, desde esta óptica, un Sistema Educativo es de calidad cuando:

- Establece un currículo adecuado a las circunstancias de los estudiantes y la sociedad.
- Logra que los estudiantes accedan a las instituciones educativas, permanezcan en ella y alcancen los objetivos de aprendizaje establecidos en los tiempos previstos para ello.
- Consigue que los aprendizajes sean asimilados y se traduzcan en una vida adulta plena.
- Cuenta con recursos suficientes y los usa eficientemente.
- Tiene en cuenta la desigual situación de estudiantes e institución educativa, y ofrece apoyos especiales a quienes lo requieren, para que todos alcancen los objetivos.
- Cuenta con un programa de mejoramiento de la formación inicial y continua de forma sistemática y permanente.

2.1.1 Significado de calidad educativa.

El significado de calidad educativa es entonces controversial, pero siempre será el ideal de toda sociedad, sujeta a lo que se considere que debe ser el fin o el propósito principal de educación como actividad humana, por consiguiente tiene una fuerte carga social, económica, cultural y política. Así el propósito que se defina para la educación es determinante para sentido a la expresión “Calidad de las educación” por consiguiente a las Instituciones Educativas, depende de las maneras de cómo las personas conciben la sociedad ideal, a cuya consecución deban contribuir el sistema educativo como mecanismo de socialización y de creación de capacidades y emprendimiento para transformar y mejorar la sociedad.

El (M. E., 2005), plantea: *“Nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que los servicios que ofrecen los actores que lo impulsan y los productos que generan contribuyen a alcanzar ciertas metas o ideales conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera y con igualdad de oportunidades para todos”*. Por lo que entonces, el sistema educativo al ser de calidad, no debe tomar en cuenta solo los aspectos tradicionales académicos, como

rendimiento de los estudiantes en las áreas llamadas específicas, medidos mediante pruebas de opción múltiple, sino de aspectos como; el desarrollo de la autonomía intelectual y la formación ética para la ciudadanía democrática, las buenas actuaciones de los docentes en su acción profesional y la efectiva gestión de los centros escolares, estos factores deben ser impulsados desde los propios centros educativos, y con la participación de la comunidad.

Por lo que el Ministerio, plantea al mismo tiempo niveles de cumplimiento claro y públicamente conocidos que materialicen en la práctica el concepto de calidad educativa. Estos criterios y niveles de cumplimiento se llamas estándares.

2.1.2 Estándares de calidad educativa.

Como ya se manifestó, se establece criterios y niveles de cumplimiento, denominados estándares (M. E., 2010), que servirán para “*orientar y apoyar a los actores del sistema educativo en su desempeño y también para monitorear la calidad de su actuación*” proceso que se realizará a través de un sistema de evaluación adecuado, pertinente, que serán aplicados en todas las instituciones educativas y constituirán una ruta para el progreso, que permitirá a los diferentes actores dirigir sus esfuerzos hacia metas comunes.

En las Instituciones educativas, los estándares se convertirán en herramientas facilitadoras para la construcción de la calidad educativa, permitirán a sus actores el mejoramiento continuo del servicio educativo, también a los estudiantes la búsqueda de mejores aprendizajes; pues identifican los procesos, prácticas consideradas necesarias para ofrecer una educación de calidad. Para los estudiantes, verificar sus conocimientos, habilidades, actitudes que se evidencien en acciones, desempeños, que pueden ser observados en los contextos en que estos se desenvuelvan.

Los estándares de desempeño profesional docente establecen las características, prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los

alumnos, padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras. Estos estándares se refieren a todos estos elementos, permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros. Como criterios de carácter nacional servirán también para orientar al sistema de educación superior respecto a la formación inicial de los profesionales de la educación. Los estándares de desempeño profesional directivo nos dejan establecer las características y prácticas de un directivo de calidad, el cual debe, entre otros aspectos demostrar liderazgo y desempeñarse eficientemente en las áreas pedagógicas, dominar la gestión administrativa y presupuestaria, dominar la gestión del talento humano y desarrollo profesional docente.

Con esta visión, los estándares cumplen la importante función de ser apoyo para la acción, que permitirán enfocar las acciones de soporte técnico y pedagógico que se puedan desarrollar para orientar el trabajo cotidiano de los centros escolares hacia lo verdaderamente importante, como plantea, el (Ministerio de Educación, 2010): *“conseguir que las evaluaciones sean de verdad auténticas para fundamentar juicios de valor sobre distintos aspectos del desempeño de los actores y de las instituciones que, permitan mejorar la calidad de la educación”*.

2.1.3 La calidad de la educación.

Es importante destacar que la calidad de la educación depende, en buena medida, de la rigurosidad científica y técnica de la evaluación, Un error permanente en el quehacer educativo, ha sido el considerar a la evaluación fuera, o como un momento aislado del proceso educativo, descontextualizado de una realidad que vive, se desarrolla el estudiante, maestro, directivo. La evaluación, al contrario, es un proceso integral, permanente, sistemático y científico, inmerso en todo el proceso como un elemento fundamental del mismo.

Entonces, el impulso más importante para el mejoramiento de la calidad de la educación, es el que nace de la institución misma, basadas en lo esencial de las políticas educativas, que ayudan a desarrollar un proceso sostenido. Puesto que los procesos para mejorar la calidad están en el equipo humano que labora en ella. De este equipo de trabajo, de su proceso de crecimiento personal y profesional y de las

relaciones que éste logre establecer entre sí, con sus estudiantes y con la comunidad a la que sirve, dependerá la capacidad de mejorar la calidad del servicio que imparte.

Entonces a manera de conclusión, la calidad educativa y de las instituciones se valora en base a los resultados del aprendizaje de los alumnos; a la especificidad de cada institución para llegar a los objetivos deseados; el mejoramiento continuo de los resultados de la educación; a los proesos de aula y la institución en general y a las modificaciones que realiza, es decir, a la relación entre los procesos de enseñanza, la posibilidad de aprendizaje; a la calidad de liderazgo académico, moral que privilegia el crecimiento docente por encima de las funciones administrativas, de control, de un equipo docente que funcione como tal; al proceso mismo, donde se producen resultados, por lo que hay que mejorar los procedencias para llegar a mejores resultados en base a relaciones intra e interpersonales. Es decir, una institución de calidad propone objetivos de mejoramiento de los niveles de aprendizaje, se compromete a lograrlos con la comunidad a la que sirve y ante ella debe rendir cuentas.

2.2 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

Como se manifestó en el apartado anterior, la calidad de la educación y de las instituciones está llena de potencialidades, por ello es necesario traer a discusión las ideas de eficacia, eficiencia, relevancia, fundamental para la evaluación de las instituciones educativas que se explicaron en el apartado 3.1. Por lo que al respecto de esos conceptos expuestos, por el Ministerio de Educación Nacional 2008:205(M.E., 2008), al citar a *Bradley 1993*, en un capítulo completo considera que los procesos y los resultados de la educación deben tener entre otras las siguientes características que se exponen en estas consideraciones:

- Mantener una visión clara y compartida de qué es lo que deben aprender los estudiantes.
- Utilizar estrategias de aprendizaje en todos los niveles.
- Trasladar la visión hacia la misión apoyándola a través de un plan de desarrollo educativo que involucre a padres, agencias de la comunidad, etc.,.
- Disponer de documentos de trabajo que desarrollen un plan de acción que ayude a ejecutar el proceso de mejora de la institución.
- Promover la animación y el apoyo a la innovación.
- Disponer de planes de capacitación permanente para el personal.
- Enfatizar las habilidades de pensamiento y de resolución de problemas transversales en todo el currículo.

Por lo expuesto, la relevancia de la evaluación de las instituciones educativas entonces, corresponde a la medición de las acciones que se llevan a cabo en el espacio que propicia la formación de sujetos creativos, solidarios, que avancen en la consolidación de procesos participativos democráticos, autónomos; la construcción de conocimientos que respondan a requerimientos, necesidades reales, que aporten en la solución de problemas, en la toma de decisiones; la institución educativa debe garantizar la adecuación de los procesos pedagógicos a la realidad social que la circunda en los aspectos como plantea el Ministerio de Educación en los siguientes aspectos:

2.2.1 ASPECTO GERENCIAL

- ❖ Actividades que facilitan la conducción y funcionamiento institucional.
- ❖ Administración y liderazgo directivo e institucional.
- ❖ Compromiso y desarrollo del talento humano.
- ❖ Logros alcanzados en los niveles: directivo, asesor y operativo de organismos desconcentrados y descentralizados.
- ❖ Condiciones del desarrollo organizacional.
- ❖ Avance de la planificación institucional y curricular.
- ❖ Cumplimiento de metas institucionales.
- ❖ Clima institucional.

2.2.2 ASPECTO PEDAGÓGICO

- ❖ Procesos pedagógicos de acuerdo a la realidad circundante.
- ❖ Cumplimiento de objetivos del Proyecto Educativo institucional.
- ❖ Desarrollo de procesos curriculares.
- ❖ Logros académicos alcanzados.
- ❖ Eficiencia de las metodologías utilizadas.
- ❖ Eficacia de los modelos pedagógicos.
- ❖ Desempeño de Directivos, Consejos Directivos, Consejos Técnicos y Comisiones.

2.2.3 ASPECTO COMUNITARIO

- ❖ Grado de participación y satisfacción de la comunidad educativa.
- ❖ Planificación, desarrollo y evaluación en el proyecto educativo institucional.
- ❖ Nivel de compromiso y apoyo de actores comunitarios.
- ❖ Impacto social de las políticas establecidas en el Plan Decenal de Educación.
- ❖ Relaciones e interacciones con la comunidad educativa.

2.2.4 ASPECTO FINANCIERO

- ❖ Coherencia entre el presupuesto y las necesidades institucionales.
- ❖ Uso racional de recursos económicos asignados por el Estado.
- ❖ Equilibrio entre ingresos y gastos.
- ❖ Procedimientos de seguimiento control y evaluación presupuestaria.

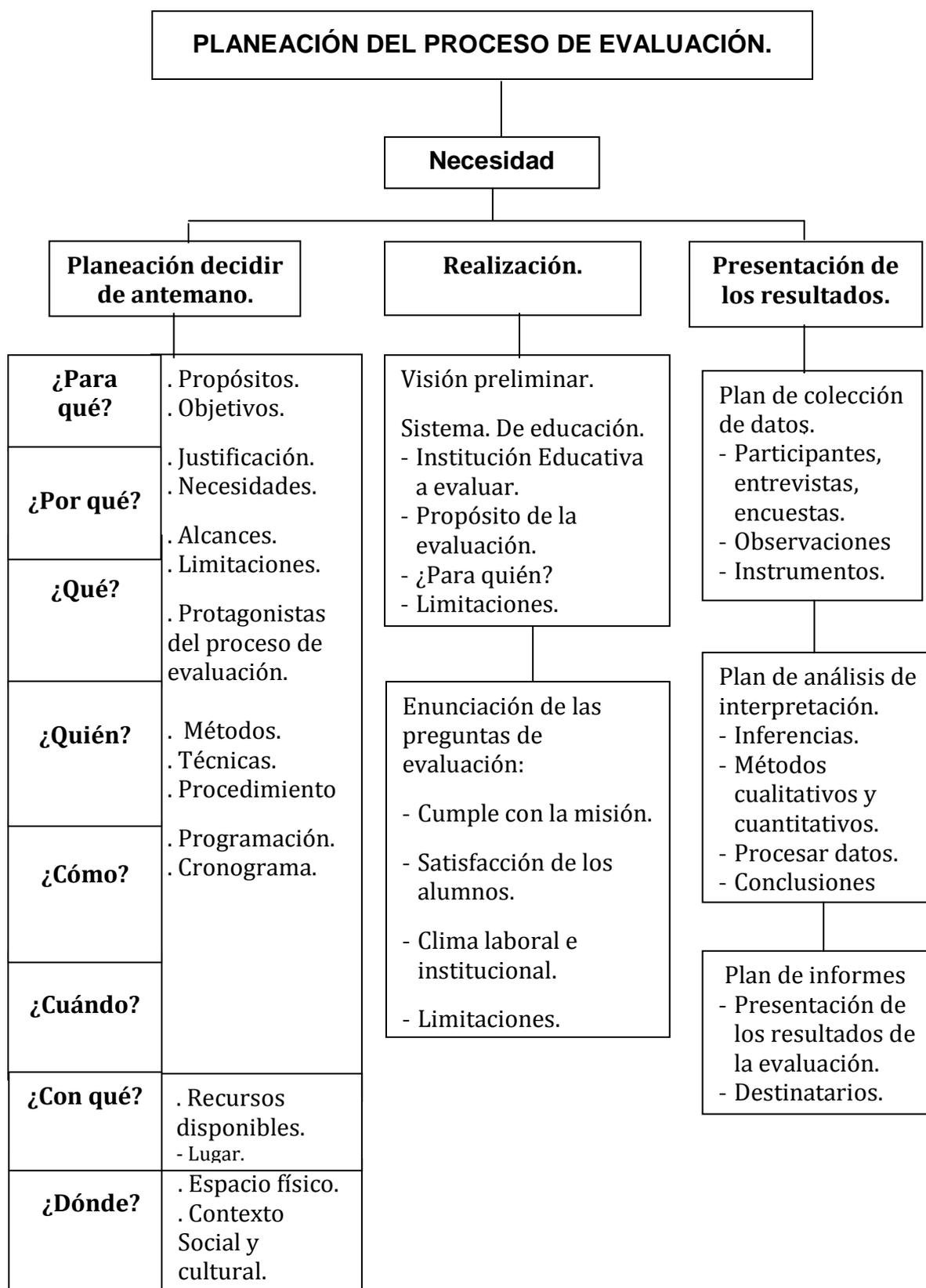
Así, la evaluación de las Instituciones educativas, se construye a partir de la reflexión, el análisis de la función social de la institución, el desempeño docente, directivo, se enriquece mediante la consulta de experiencias en el desarrollo de los proyectos educativos, de las visitas de asesoría realizadas por las autoridades educativas, con el propósito de elaborar una propuesta de evaluación pertinente, orientada al mejoramiento de la acción educativa. Es fundamental contar con el aporte crítico de todos los actores comprometidos en el desarrollo de los procesos educativos, a partir de la definición de un marco dialógico que estructure la misma comunidad educativa, acompañada de entrevistas y encuestas (cuestionarios), que recojan los estándares de calidad mínimos establecidos para mediante el análisis de los aspectos contenidos, criterios generales definidos en las instancias competentes, adecuarlos y planear el desarrollo del proceso, de acuerdo con la particularidad de cada institución educativa.

2.2.5 PROCESO DE EVALUACIÓN EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

El proceso de evaluación da inicio con una necesidad de la institución educativa por ser evaluada, esta necesidad cumple tres etapas: planeación, realización y presentación de resultados, en la medida en que la necesidad por evaluar se encuentre mejor delimitada los objetivos de estudio serán entonces más claros, las preguntas por responder más precisas y los métodos y técnicas por aplicar mejor seleccionados.

PLANEACIÓN, el evaluador diseña el proceso de evaluación como una forma de prever los recursos que va a requerir así como el tiempo para lograr sus objetivos, el concepto de planeación se lo define como una previsión de todas aquellas actividades y recursos que permiten el logro de ciertos objetivos deseados, la planeación consiste en decidir de antemano qué hacer, cómo, cuándo, dónde y quién lo hará, se ilustra en los siguientes cuadros:

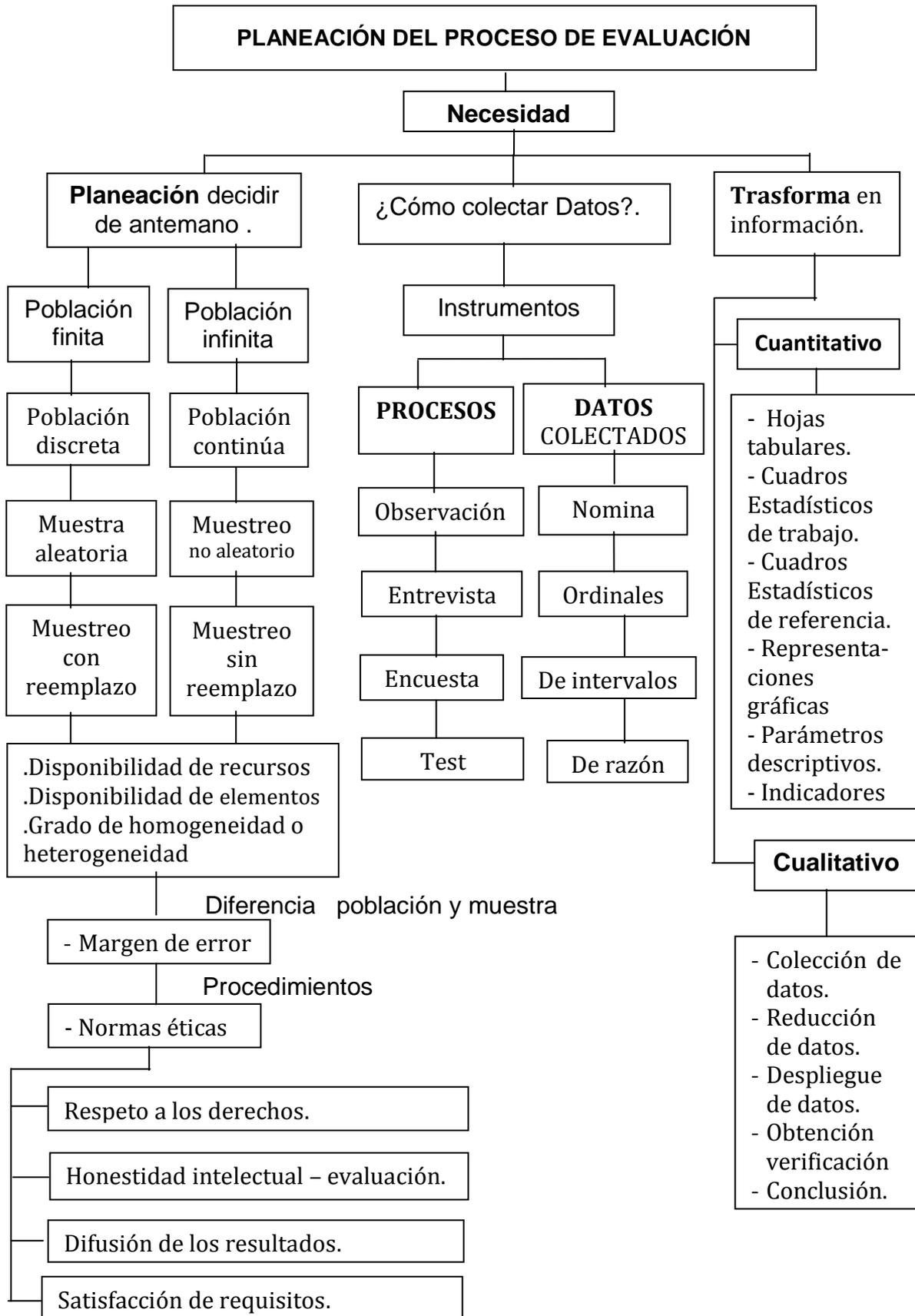
Cuadro 1



Fuente: (Valenzuela, 2009)

Elaboración: Marcia Paredes.

Cuadro 2



Fuente: (Valenzuela, 2009)
Elaboración: Marcia Paredes.

Cuadro 3



Fuente: (Valenzuela, 2009)

Elaboración: Marcia Paredes.

En consecuencia, se evaluará la gestión escolar a través de los resultados del desempeño de los estudiantes, desempeño de los docentes, desempeño de los directivos, nivel de aplicación del currículo vigente, nivel de participación de padres o representantes y estudiantes, las actividades y competencias de las autoridades de las instituciones educativas (directores y subdirectores; rectores y vicerrectores e inspectores generales) en los cuatro aspectos de la gestión: gerencial, pedagógica, comunitaria y financiera, explicados anteriormente en los apartados 3.2.1, 3.2.2, 3.2.3, 3.2.4.

Entonces, como plantea con toda certeza (Ruiz, 2004), *“se evalúa al alumno para darle una información sobre su aprendizaje, se evalúa al profesor para que conozca los resultados de su acción y se evalúa el sistema para certificar los resultados de los alumnos”*, la evaluación ya no se circunscribe al sistema tradicional de calificar el nivel de conocimientos adquiridos con la finalidad exclusiva de promocionar o no a los alumnos a un grado superior, sino como un elemento fundamental del proceso del aprendizaje. En este contexto, la evaluación es entendida como una función pedagógica en donde la reflexión, los criterios, la toma de decisiones sirven para reorientar sobre la marcha el proceso. La evaluación es conceptualizada como un elemento que genera comunicación y confianza.

Si el centro de atención del currículo vigente es la adquisición, desarrollo de destrezas, capacidades, el referente evaluador está en función de los componentes internos de los actores educativos que se explican al momento de actuar. Es por esta razón que son evaluado antes, durante el proceso y al finalizar un aprendizaje. Según la temporalización, la evaluación es considerada de acuerdo al momento de su aplicación. Inicial o diagnóstica, antes de emprender con una acción de aprendizaje. Formativa o procesal, durante la realización del aprendizaje. Sumativa o final, como un espacio apropiado para la toma de decisiones.

Desde las personas que intervienen en ella, es considerada como un espacio donde hay un proceso de auto evaluación realizada por los propios actores con respecto a sus logros, una coevaluación o evaluación mutua realizada entre pares iguales; una heteroevaluación que no es sino la evaluación que realiza el maestro o la maestra al desempeño de los alumnos, al directivo, a los padres de familia y viceversa.

La Evaluación de enseñanza aprendizaje, (ICE SISEMOEVE 2008), manifiesta al respecto, "*Es un proceso permanente, colectivo y participativo de revisión crítica de la práctica pasada y presente, para extraer de ella enseñanzas que permite enfrentar con nuevos criterios, eficiencia y eficacia la práctica futura*". En virtud de lo expuesto, (M. E., 2011), el Ministerio de Educación del Ecuador, en su propuesta de la evaluación institucional y del desempeño docente que lo viene aplicando por cuatro años, sustenta su accionar en la siguiente base legal:

1.- La sexta política del Plan Decenal de Educación, "*Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas*".

2.- El artículo 346 (Constitución de la República del Ecuador 2009), dispone:

"Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación".

3.- El artículo 349 (Constitución de la República del Ecuador 2009), estipula: "*El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente*".

4.- Acuerdo Ministerial 0025-09, que institucionaliza el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas.

Entonces, la evaluación institucional debe responder a las siguientes características:

1. **Formativa:** está orientada a mejorar la labor técnico-pedagógica.
2. **Explícita:** los criterios para la evaluación serán de conocimiento público.
3. **Universal:** Dirigida a todos los directivos y docentes del Sistema Nacional de Educación.
4. **Obligatoria:** se evaluará a todos los docentes de las instituciones educativas públicas.

En conclusión la evaluación institucional está orientada al mejoramiento del desempeño docente y aprendizaje de los estudiantes.

2.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES.

De lo expuesto en los dos apartados anteriores, el objetivo de la evaluación del desempeño docente fundamento del proceso, deja muy claro la visión de establecer la calidad de la labor de los maestros, de las instituciones de educación para determinar las estrategias necesarias que permitan mejorar la formación inicial docente, los procesos de desarrollo profesional, en consecuencia el desarrollo de habilidades pedagógicas, didácticas y el dominio de los conceptos científicos de las áreas de especialización de los docentes en servicio, lo que permita en su contexto cumplir los siguientes propósitos específicos (M. E., 2009) que apremia al Ministerio de Educación del Ecuador, como Política de Estado para el mejoramiento de la Calidad de la Educación.:

1. Identificar los niveles de desempeño del docente en los ámbitos personal, sociocultural, pedagógico, didáctico, científico, de gestión, para orientar las políticas de desarrollo profesional.
2. Identificar experiencias pedagógicas relevantes (buenas prácticas) posibles de ser replicadas en situaciones y contextos similares.
3. Identificar a los docentes que demuestren altos niveles de desempeño, para reconocer su trabajo a través de la entrega de diferentes clases de estímulos.
4. Implementar un proceso de rendición de cuentas a la sociedad sobre la calidad de la educación que brinda el Sistema Educativo Nacional.
5. Formativa: está orientada a mejorar la labor técnico-pedagógica.
6. Explícita: los criterios para la evaluación serán de conocimiento público.
7. Universal: Dirigida a todos los directivos y docentes del Sistema Nacional de Educación.
8. Obligatoria: se evaluará a todos los docentes de las instituciones educativas.

Entonces, la evaluación docente está orientada al mejoramiento del desempeño docente, el aprendizaje de los estudiantes, es decir, se entiende lo que el profesor hace en el trabajo, el conjunto de conocimientos, habilidades, otros valores específicos que un profesor posee para desempeñar correctamente su trabajo, es necesario hablar en el campo de la evaluación al desempeño docente, de efectividad, eso se refiere a los resultados que obtiene. La efectividad del educador depende de qué competencias, qué tan motivado está para ponerlas en práctica y en qué contexto su labor.

2.3.1 Modalidades de Evaluación del Desempeño docente:

El Ministerio de Educación del Ecuador, (M. E., 2009), como política de Estado, dispone para todo el país, mediante Acuerdo Ministerial, el “Sistema nacional de evaluación y rendición social de cuenta”. Mismo que se lleva a la práctica desde hace cuatro años por etapas, donde se aplican las siguientes modalidades de evaluación del desempeño:

Autoevaluación de los profesores, consiste en que los profesores hagan juicios sobre sus propios procesos de enseñanza, para ello se emplean matrices y varias fuentes como videograbaciones de su desempeño.

Entrevista a los profesores, refiere a que una o varias personas, hacen preguntas al profesor sobre la materia que imparte, el proceso de planificación y evaluación que utiliza.

Observación en el salón de clase, consiste en que algunos observadores estén presentes en el salón de clase cuando el profesor imparte su asignatura para ello se necesita sistemas de observación, registro y capacitar a los observadores.

Desempeño académico de los alumnos, consiste en evaluar al profesor en términos de la evaluación del desempeño académico de los alumnos.

Encuestas de opinión a los alumnos, padres y directivos refiere a solicitar a un grupo de alumnos, padres y directivo que evalúen el desempeño del profesor para ello se requiere de instrumentos consistentes en varias preguntas que deben evaluar de acuerdo con un cierto criterio.

Portafolios, consiste en coleccionar diversos datos y documentos que permitan evaluar más que los productos de la enseñanza sus procesos

Perfil del profesor ideal, entendemos por profesor ideal, aquella que lo describe como una persona que promueve que sus alumnos alcancen los objetivos de aprendizaje, el perfil de un profesor ideal no es el mismo en diferentes contextos así un profesor ideal para una escuela primaria seguramente será diferente del que enseña en secundaria y éste diferente del que enseña en universidad; lo importante es determinar características respecto de las cuales la mayoría de las personas estarían de acuerdo.

2.3.2 Dimensiones de la evaluación del desempeño docente, (UNESCO, 2007), reforzando los aspectos que se les llama también “pilares fundamentales de la educación”:

- ❖ Aprender a ser (dimensión personal)
- ❖ Aprender a conocer (dimensión pedagógica)
- ❖ Aprender a enseñar y a aprender (dimensión pedagógico-didáctica)
- ❖ Aprender a vivir juntos (dimensión sociocultural)

2.3.3 Estándares de desempeño docente

Los estándares de desempeño profesional docente (Ministerio de Educación, 2010) permiten establecer las características, prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos, padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras. Estos estándares permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros:

DIMENSIÓN: Constituye el ámbito de acción o área de desarrollo docente.

Estándares generales: Considera los conocimientos, habilidades y actitudes de los docentes.

Ejemplo: El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigación en la enseñanza de su área.

Estándares específicos: Es un descriptor de la competencia que busca observar, constituye el grado más concreto de la dimensión y del estándar general.

Ejemplo: Participa en procesos de la formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior como fuera de ella como son: talleres, seminarios, cursos, programas de inducción, capacitación, entre otros.

No logra lo esperado: La participación del candidato en procesos de formación relacionados es inexistente o casi inexistente.

Logra lo esperado: La participación del candidato en proceso de formaciones relacionadas con su ejercicio profesional es frecuente. Asiste y participa activamente en talleres, seminarios, cursos, programas de inducción y capacitación tanto al interior de la institución como fuera de ella.

Sobrepasa lo esperado: La participación del candidato en proceso de formaciones relacionadas con su ejercicio profesional es muy frecuente. Asiste y participa activamente en talleres, seminarios, cursos, programas de inducción y capacitación tanto al interior de la institución como fuera de ella. Además genera programas de auto capacitación e involucra a otros en procesos (los estándares completos del desempeño docente, son ampliados en los anexo 1, aplicados como instrumentos de investigación).

2.3.4 Evaluación del desempeño docente, en ejecución por el Ministerio de Educación del Ecuador.

El Ministerio de educación, plantea la evaluación del desempeño docente (M. E., 2008) como: *“El conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas, entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas, entre las normas sociales establecidas y los procesos de desarrollo personal y social de los individuos, orientadas a la formación de los estudiantes como personas y como miembros de la comunidad”*. Es decir, consiste en la evaluación de las competencias que el profesional de la educación pone en práctica en la institución educativa, en los procesos de formación y aprendizajes de los estudiantes, se desarrolla de forma interna, externa, en este capítulo se referirá únicamente a la evaluación interna, para lo cual se aplican los siguientes instrumentos:

Auto evaluación: esta forma de evaluación permite al docente el auto análisis, autocrítica y potencia su auto- regulación y desarrollo. Este procedimiento tendrá un peso del 5% (cinco por ciento)

Coevaluación: permite el conocimiento del desempeño docente a través del docente par, es decir de un compañero que comparte el trabajo en el mismo ciclo nivel o área. Este procedimiento tendrá un peso del 5% (cinco por ciento) de la calificación total.

Evaluación por parte del director y/o rector: permite el conocimiento del desempeño docente a través de la observación del trabajo de aula y la aplicación de un cuestionario. La observación está bajo la responsabilidad de la máxima autoridad educativa o su delegado, que puede ser el vicerrector o subdirector, el primer vocal del Consejo Directivo o Consejo Técnico en el caso de las escuelas unidocentes el profesor/a será evaluado por el supervisor de la zona. Este procedimiento tendrá un peso del 5% (cinco por ciento) de la calificación total.

Evaluación por parte de los estudiantes: Permite el conocimiento del desempeño docente a través de la opinión del estudiante respecto a la metodología de enseñanza y a las relaciones docente-estudiante. Consiste en la aplicación de un cuestionario al estudiante con respecto al desempeño del docente que le dicta clases de quinto año de educación básica en adelante; este procedimiento tendrá un peso del 12% (doce por ciento) de la calificación total.

La evaluación por parte del padre, madre y/o representante: Permite el conocimiento del desempeño docente a través de la opinión del padre de familia respecto a las relaciones del docente con los estudiantes. Consiste en la aplicación de un cuestionario que el padre/madre o representante debe llenar para evaluar el desempeño del docente que le dicta clases a su hijo/hija. Este procedimiento tendrá un peso del 8% (ocho por ciento) de la calificación total.

Observación de una hora clase: este procedimiento tendrá un peso de 10% (quince por ciento) de la calificación total.

A través de estas estrategias se obtendrá una información de cada docente debidamente ponderada conforme el tipo de instrumento aplicado, que permitirá asignar valores cuantitativos a los docentes, para detectar fortalezas y debilidades. Las fortalezas detectadas se constituirán en Excelentes Prácticas Docentes, dignas de ser socializadas para contribuir en el mejoramiento de la calidad de la educación. Las debilidades, por el contrario, serán tratadas por medio de programas especiales de capacitación que tendrán la duración de un año, y responderán a las necesidades detectadas, también para mejorar la calidad de la educación.

Por consiguiente la evaluación del desempeño docente, juega un papel de primer orden, permite caracterizar al docente, por lo tanto, propiciar su desarrollo futuro. La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar, favorecer su permanente perfeccionamiento. Se evalúa el desempeño docente para promover acciones didácticas pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

Como en todas las profesiones, la docente también está sujeta a una valoración por parte de la sociedad. En la actualidad, hay un consenso de que el fracaso o el éxito

del proceso educativo dependen fundamentalmente, de la calidad del desempeño docente. Sin docentes eficientes no podrá tener lugar una educación de calidad.

2.3.5 Niveles de calificación de la evaluación del desempeño docente. (M. E., 2009).

Ubica el desempeño del docente en niveles de calificación que resultan de la sumatoria de los porcentajes obtenidos en las evaluaciones interna y externa de la siguiente manera:

Excelente: el docente presenta un desempeño que sobresale respecto de los estándares del componente de evaluación del desempeño docente, realiza prácticas innovadoras y obtiene excelentes calificaciones en las pruebas de conocimientos. Se ubicará en este nivel, el docente que alcance una calificación igual o superior a 90 por ciento de la calificación total, producto de la sumatoria de los puntajes correspondientes a la evaluación interna y externa.

Muy bueno: el docente presenta un desempeño que cumple con casi todos los estándares del componente de evaluación del desempeño docente y obtiene muy buenas calificaciones en las pruebas de conocimientos. Se ubicará en este nivel el docente que alcance un porcentaje entre 80 por ciento y 89 por ciento de la calificación total producto de la sumatoria de los puntajes correspondientes a la evaluación interna y externa.

Bueno: el docente presenta un desempeño adecuado en función del contexto, cumpliendo un mínimo deseable de acuerdo a los estándares del componente de evaluación del desempeño docente y obtiene buenas calificaciones en las pruebas de conocimientos. Se ubicará en este nivel el docente que alcance un porcentaje entre 61 por ciento y 79 por ciento de la calificación total producto de la sumatoria de los puntajes correspondientes a la evaluación interna y externa.

Insatisfactorio: el docente presenta claras debilidades y éstas afectan significativamente su quehacer; no cumple con el mínimo deseable, de acuerdo a los estándares del componente de evaluación del desempeño docente y obtiene bajas calificaciones (**menos de 12 puntos sobre 20**), en las pruebas de conocimientos. Se ubicará en este nivel el docente que alcance un porcentaje inferior a 60 por ciento de la calificación total, producto de la sumatoria de los puntajes correspondientes a la evaluación interna y externa.

2.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.

Faculta orientar la labor profesional de los directivos del sistema educativo, que se rigen por estándares de desempeño profesional directivo, como descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente; de las prácticas de gestión, liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, los logros de aprendizaje de los estudiantes; como plantea el Ministerio de Educación en su documento: Estándares de calidad educativa (Quito 2010): *“permiten establecer las características y prácticas de un directivo de calidad, el cual debe, entre otros aspectos demostrar liderazgo y desempeñarse eficientemente en las áreas pedagógicas, dominar la gestión administrativa y presupuestaria, dominar la gestión del talento humano y desarrollo profesional docente”*.

2.4.1 Estándares generales; Considera los conocimientos, habilidades y actitudes de los directivos. Ejemplo: Los directivos organizan, orientan y lideran el trabajo técnico pedagógico y de desarrollo profesional de los directivos.

2.4.2 Estándares específicos: Es un descriptor de la competencia que busca observar, constituye el grado más concreto de la dimensión y del estándar general. Ejemplo: Asesoran pedagógicamente a los docentes utilizando diversas fuentes de evaluación, para su mejoramiento continuo.

No logra lo esperado: El candidato no utiliza fuentes de evaluación que guíen o den lineamientos pedagógicos para la labor docente.

Logra lo esperado: El candidato asesora pedagógicamente a los docentes utilizando diversas fuentes de evaluación para su mejoramiento continuo.

Sobrepasa lo esperado: El candidato asesora pedagógicamente a los docentes utilizando un repertorio completo y exhaustivo de fuentes de evaluación para su mejoramiento continuo.

Todo el proceso debe contar con evidencias que den objetividad y precisión a los estándares como: Frecuencia de las evaluaciones realizadas por el equipo directivo

o director del trabajo de los docentes, esto acompañado de instrumentos de evaluación utilizados y sistemas de retroalimentación entregados a los docentes, como: una ficha de observación, entrevistas, portafolios, encuestas a estudiantes y padres sobre la labor docente.

Es importante caracterizar que la dirección de los centros educativos es de vital importancia, pues una buena dirección y gestión de una institución fortalece significativamente la calidad de la enseñanza que imparte. Por lo tanto, tomando en consideración a lo planteado por (Valenzuela, 2009) dirigir, significa “*guiar, indicar el camino a seguirse*”. Es decir, un centro bien dirigido y bien liderado es el núcleo de una comunidad educativa. es decir, la dirección, es la función administrativa donde el directivo, como persona que lidera o encabeza un proyecto educativo gestionado por un equipo donde habrá buenos gestores y muchos talentos. Por estas consideraciones la institución educativa requiere un directivo dotado de estas características.

Valdés, 2009, plantea las funciones de la evaluación, que en resumen se sintetizan:

1. Funciones de Coordinación y clima social

- ❖ Que administra los recursos con criterios objetivos, conocidos, aprobados por el Gobierno Escolar.
- ❖ Que ejerce su trabajo con autoridad velando por las relaciones humanas fluidas, por un clima de trabajo agradable.

2. Funciones de control

- ❖ Que se preocupa por los resultados, que sabe decidir lo que conviene en cada momento.
- ❖ Que se preocupa por el trabajo de los profesores, del personal no docente, fomenta la participación de padres, alumnos y entorno en los órganos de participación y en la vida del centro en general.
- ❖ Que proyecta la actividad del centro más allá del mismo.

3. Función de difusión de información.

- ❖ Una dirección participativa, capaz de animar un modelo organizativo basado en los principios de autonomía del Centro, de participación de la comunidad

educativa. Esto implica un perfil capaz de animar e integrar a la comunidad educativa, en torno a un proyecto común.

- ❖ Una dirección con un perfil multidimensional, que integre en su ejercicio la atención a los componentes pedagógicos, técnicos, humanos, culturales, políticos y críticos que configuran el Centro educativo como organización, desarrollando las funciones que ello conlleva.

4. Funciones Pedagógicas y de Asesoramiento.

- ❖ Que lidere un proyecto al frente de un equipo que realiza una gestión eficaz.
- ❖ Que realiza un trabajo en equipo y que toma decisiones acertadas basadas en una competencia en su trabajo.
- ❖ Que cree en lo que hace proyecta esa credibilidad en su entorno dando a su vez credibilidad al proyecto y a todos los que lo integran y desarrollan.
- ❖ Que ejerce la autoridad pedagógica respetando la libertad de trabajo del profesorado y avalando su competencia profesional.

5. Función de gestión y representación

- ❖ Una dirección capaz de liderar una reestructuración escolar del Centro, para que éste se transforme en una organización innovadora, que aprenda y se comprometa con el desarrollo de un proyecto que concibe el aprendizaje como una construcción activa por parte del alumno, al profesor como un mediador orientador del currículum y al Centro como unidad de cambio, abierta a la comunidad.
- ❖ Una dirección que desarrolle su liderazgo en equipo, de manera planificada, ya que la superación de un liderazgo directivo unipersonal, ha evolucionado hacia un reparto del poder y la responsabilidad entre varios cargos directivos que lleguen a estructurarse como un equipo.

Es decir, evaluar a los directivos consiste en Valorar las competencias gerenciales, financieras, de liderazgo de directivos, funcionarios institucionales, esto permitirá realizar una rendición social de cuentas, permitiendo entregar información transparente a los integrantes de tal o cual institución sobre las actividades y competencias gerenciales, financieras, de liderazgo de sus directivos. La incorporación de la evaluación a los directivos exige dar una mirada del estilo de

gestión en la vida organizativa que permita superar la inmediatez y ceguera de las acciones desarrolladas. En efecto, cuando las acciones institucionales fundamentales están precedidas por la previsión, por medio de la planificación, organización, se cualifican. Correlativamente, cuando estas acciones están sucedidas, e incluso acompañadas, por la información y conocimiento de las propias acciones con la correspondiente atribución de valor y sentido, por medio de la valoración de la evaluación, se reorientan a la superación de dificultades y al fortalecimiento de los aspectos positivos.

Así desde la Evaluación del Desempeño de los Directivos, se puede encontrar información valiosa sobre el rumbo de la institución, la manera en que ésta siendo dirigida, por ello es importante un proyecto de evaluación institucional. Existe la propuesta Ministerial de un inventario de autoevaluación del desempeño de los directores que consta de 108 reactivos generados a partir de las diferentes concepciones teóricas relacionadas con la dirección, miden varias habilidades de la dirección de una organización como: habilidades orientadas a la realización de la tarea, orientadas a la persona del trabajador, orientadas a la persona del director, una evaluación que realiza el Consejo Directivo, el Comité de padres de familia, el supervisor y el gobierno estudiantil.

2.4.3 Evaluación del desempeño directivo desde el Ministerio de Educación (M. E., 2008):

La evaluación del desempeño directivo, desde el Ministerio es similar a la del desempeño docente, por lo tanto se configura en los dos momentos: interna y externa, en este título se referirá únicamente a la evaluación interna.

Evaluación Interna: A nivel institucional, se evaluarán las competencias, actitudes que el directivo pone en práctica en la institución educativa, en los procesos de gestión de los recursos, en la formación y aprendizaje de los estudiantes, que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales, a través de tres instrumentos: autoevaluación, evaluación por parte del supervisor, del comité de padres de familia y del gobierno estudiantil mediante el siguiente proceso:

Autoevaluación: tendrá un peso del 5 por ciento de la calificación total, estimula el autoanálisis, la autocrítica y potencia su autodesarrollo. El propio directivo debe seleccionar, recoger, interpretar y juzgar la información referida a su propia práctica.

Evaluación por parte de Directivos: tendrá un peso del 15 por ciento de la calificación total, la efectuará el Supervisor aplicando un cuestionario con contenidos de los cuatro niveles de gestión: gerencial, pedagógica, comunitaria y financiera.

Evaluación por parte del Consejo Directivos y/o Consejo Técnico: estará bajo la responsabilidad del Consejo Directivo y/o Consejo Técnico. Se aplicará un cuestionario con contenidos de los cuatro niveles de gestión: gerencial, pedagógica, comunitaria y financiera.

Evaluación por parte del Comité de Padres de Familia: con un peso del 10 por ciento de la calificación total, consiste en la aplicación de un cuestionario que será respondido por los miembros del Comité Central de Padres. Se basará en los cuatro niveles de gestión: gerencial, pedagógica, comunitaria y financiera.

Evaluación por parte del estudiante: Tendrá un peso del 10 por ciento de la calificación total, consiste en la aplicación de un cuestionario que será respondido por el gobierno estudiantil con respecto al directivo en los cuatro niveles de gestión; gerencial, pedagógica, comunitaria y financiera.

2. METODOLOGÍA

El presente trabajo investigativo, se realizó en el colegio “César Andrade y Cordero”, que funciona desde el año 1985, como una necesidad de las ciudadelas Tomebamba y Bosques de Monay 1-2-3, actualmente su área de influencia abarca a amplios sectores de la sociedad cuencana, está ubicada en la ciudadela El Bosque 1 de Monay, calles OEA y Río de Janeiro, se caracteriza por ser una Institución fiscal mixta, labora en jornada matutina; siendo de tipo hispano y de clase común.

3.1 Población y muestra.

3.1.1 Población.

La investigación, se realizó con la población total de los directivos, se aplicó a 10 docentes; aclarando que no se pudo aplicar a seis maestros que se jubilaron en el mes de febrero, de los maestros que les sustituirían por contrato: tres están en trámite y tres aún no trabajan más de 20 días en la Institución. El proceso se realizó para evaluar tanto el desempeño profesional docente como el desempeño profesional directivo. De la población de los estudiantes y padres de familia se tomó una muestra, como se detalla a continuación:

No	Población a investigarse (por estratos).	Total
1	Rector.	1
2	Vicerrector.	2
3	Inspector General.	1
4	Docentes del 8 ^o , 9 ^o y 10 ^o Año de Educación Básica y 1 ^o , 2 ^o y 3 ^o Año de Bachillerato.	10
	Supervisor Provincial de Educación.	1
6	Estudiantes del establecimiento producto de la muestra: 37 del octavo al décimo de básica y 69 de primero al tercero de bachillerato. respectivamente	117
7	Padres de familia producto de la muestra	96
8	Consejo Directivo o Técnico.	3
9	Consejo Estudiantil.	5
10	Comité Central de Padres de Familia	5

3.1.2 Muestra

En la presente investigación, se aplicó el Muestreo Probabilístico, con su variante Muestreo Aleatorio Simple. Este proceso se realizó únicamente para los padres de familia y los estudiantes, empleando la siguiente fórmula:

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

n = Tamaño de la muestra

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

95% = Nivel de confianza

N = Tamaño de la población

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

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

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

Selección de la muestra de estudiantes del 8^o, 9^o y 10^o Año de Educación Básica

N : 66 estudiantes:

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 66}{(0.05)^2 (66 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 66}{(0.0025) (65) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{63.3864}{1.1229} = 56,44$$

$$n = \mathbf{56 \text{ estudiantes.}}$$

Selección de la muestra de estudiantes del 1^o, 2^o y 3^o Año de Bachillerato

N : 72 estudiantes

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 72}{(0.05)^2 (72 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 72}{(0.0025) (71) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{69.1488}{0.1775 + 0.9604}$$

$$n = \frac{69.1488}{1.1379} = 60.76$$

$$n = \mathbf{61 \text{ estudiantes.}}$$

Total de estudiantes: 117.

Selección de la muestra de padres de familia.

N: 118 padres de familia.

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 118}{(0.05)^2 (118 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 118}{(0.0025) (117) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{113.32}{0.2925 + 0.9604}$$

$$n = \frac{113.32}{1.1829} = 95.80$$

$$n = 95.80$$

$$n = \mathbf{96 \text{ padres de familia.}}$$

3.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

Para afianzar el proceso investigativo, se utilizaron materiales de investigación como libros, revistas, conferencias y documentos curriculares como el Plan Operativo Anual, Planificación Estratégica; Reglamento Interno, Código de convivencia entre otros. También se manejaron materiales tecnológicos así la computadora, misma que permitió obtener información de algunas páginas Web a través del Internet. Entre los **instrumentos** y **técnicas** utilizados para la recolección de información sobre la evaluación del desempeño docente, directivo están la encuesta, la entrevista y la observación directa planificada y aplicada.

3.2.1 La encuesta.- (DINAMEP, 2006). Es una de las técnicas más utilizadas para recolectar datos, porque a través de ella se pueden seleccionar muestras pequeñas de una población numerosa, de forma que permita generalizaciones hacia esa población pudiendo recoger información creíble a un coste relativamente bajo.

Esta **encuesta** está constituida por dos partes, la primera en la que constan los datos de identificación, ubicación del establecimiento educativo, la segunda el cuestionario propiamente dicho, tanto para directivos, docentes, alumnos, padres de familia, consejo directivo, consejo estudiantil, comité de padres de familia,

supervisor, de manera que pudieran emitir una respuesta válida, confiable según lo que vivencian en la institución.

Por lo que se aplicaron diferentes encuestas:

- 1) Para la autoevaluación de los docentes, directivos.
- 2) Para la coevaluación de los docentes, directivos.
- 3) Para la evaluación de los docentes por el Rector, Vicerrector o delegados del Consejo Directivo; evaluación de los directivos por parte del Consejo Directivo.
- 4) Para la evaluación de los docentes por los estudiantes; evaluación de los directivos por el Consejo Estudiantil.
- 5) Para la evaluación de los docentes por los padres de familia; evaluación de los directivos por parte del comité central de padres de familia.

3.2.2 La entrevista.- (DINAMEP, 2006). Que esencialmente son cuestionarios orales, implica una interacción directa entre los individuos y tienen como resultado una tasa de respuesta mucho más alta que los escritos, especialmente sobre temas que tratan de las cualidades personales o las sensaciones negativas.

Éste instrumento puede cumplir diversas funciones: diagnóstica, orientadora, terapéutica e investigadora, ha permitido ejecutar tres fases importantes como son: El contacto directo con los entrevistados, la formulación de preguntas y anotación de respuestas. Esta información ha facilitado fundamentar el informe de tesis y potenciar una propuesta de innovación. De igual manera las guías didácticas han servido para enmarcar el trabajo y la redacción del presente informe.

Estos instrumentos se apoyaron en cuestionarios previamente elaborado por la Universidad, con preguntas concretas que permitieron obtener respuestas precisas para recoger información sobre:

- ❖ Identificar los niveles de desempeño del docente en las dimensiones personal, pedagógica y sociocultural.
- ❖ Determinar las competencias motivacionales, de gestión y liderazgo en el aula y en la comunidad.
- ❖ Identificar experiencias pedagógicas relevantes (excelentes prácticas).
- ❖ Identificar las debilidades en el desempeño docente para orientar la definición de políticas de superación docente (capacitación y actualización) ligadas al desarrollo profesional.

- ❖ Implementar un proceso de rendición de cuentas a la sociedad sobre todos los aspectos que forman parte de la evaluación del desempeño docente.
- ❖ Elaborar informes en base a los resultados obtenidos, dando énfasis a las recomendaciones para la toma de decisiones en la formulación de políticas educativas.

3.2.3 Observación. En la presente investigación, la maestrante, efectuó la observación de 10 clases, una a cada docente del colegio “César Andrade y Cordero”. Se utilizó la *Matriz de Evaluación: Observación de Clase* con actividades iniciales, de proceso y de sociabilidad pedagógica.

En suma, en esta investigación se emplean modalidades de investigación como las encuestas que permiten reducir el error, con un 95 de confiabilidad y las posibles variables extrañas, obteniendo una investigación con mayor validez, confiabilidad a través de procedimientos (pasos secuenciales) que se establecen antes de que se comience el estudio.

3.2.4 Método y procedimiento.

El enfoque **cuantitativo** ha sido el más viable para este tema, pues a través de la utilización de técnicas para recolectar información como la entrevista, cuestionarios estructurados con las características de validez, fiabilidad se logró recolectar información específica, centrada en el tema y objetivos.

El diseño de la muestra se dio a través del muestreo probabilístico, en el cual se extrae una muestra de sujetos a partir de una población, es decir que lo que se describe en la muestra será también cierto para la población con cierto grado de error, con un 95% de confiabilidad. Las unidades de análisis han sido la estadística descriptiva, luego analítica que facilitó la presentación de los resultados en pasteles.

Métodos:

Los métodos utilizados durante el proceso investigativo fueron:

La Inducción, permitió configurar el conocimiento desde los hechos particulares a las generalizaciones, en comparación de los supuestos de trabajo que sirvieron de base para la investigación.

La Deducción, sirvió para la generalización de los hechos particulares del objeto de estudio.

El Hermenéutico, se empleó para la interpretación bibliográfica, desde los lineamientos del aporte teórico conceptual.

El Estadístico, se usó como herramienta para organizar en tablas estadísticas la información obtenida de la aplicación de los instrumentos de investigación.

Procedimiento:

Una vez aplicados los instrumentos de investigación, se procedió al análisis e interpretación de la información empírica, así como también a la organización en tablas estadísticas. Este proceso se apoyó en la técnica de la triangulación para la tabulación, codificación de la información cuantitativa y cualitativa.

Cumplida esta fase se pasó al procesamiento de la información a través de la discusión entre la realidad observada y reflejada en los datos obtenidos, las categorías conceptuales del marco teórico, lo cual facilitó la obtención de las conclusiones y recomendaciones respectivas.

Tomando en cuenta que el interés y orientación de la investigación propuesta no se limita solamente a la comprensión, explicación del objeto de estudio, sino también a contribuir en su transformación, mejoramiento. Finalmente se procedió a la redacción y presentación del informe de investigación.

3.3. Procesamiento de la información.

Una vez recolectada la información empírica, se utilizan tablas de tabulación simple y de cruces de variables (listas de cotejos), se estimaron porcentajes en relación de proporcionalidad. La información finalmente es representada en cuadros y gráficos estadísticos.

3.3.1 Análisis de los resultados.

La interpretación de los datos se realiza en base a la descripción de la importancia porcentual haciendo comparación de un ítem respecto a otro u otros, teniendo como eje de análisis a las variables, para la demostración de las hipótesis, en triangulación con el sustento teórico, los resultados obtenidos y los hechos de la realidad.

4. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.

4.1 Evaluación del desempeño docente:

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

EVALUACIÓN DEL *DESEMPEÑO* PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO "CÉSAR ANDRADE Y CORDERO", DE LA CIUDAD DE CUENCA, PROVINCIA DEL AZUAY, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2011-2012

Pregunta 1

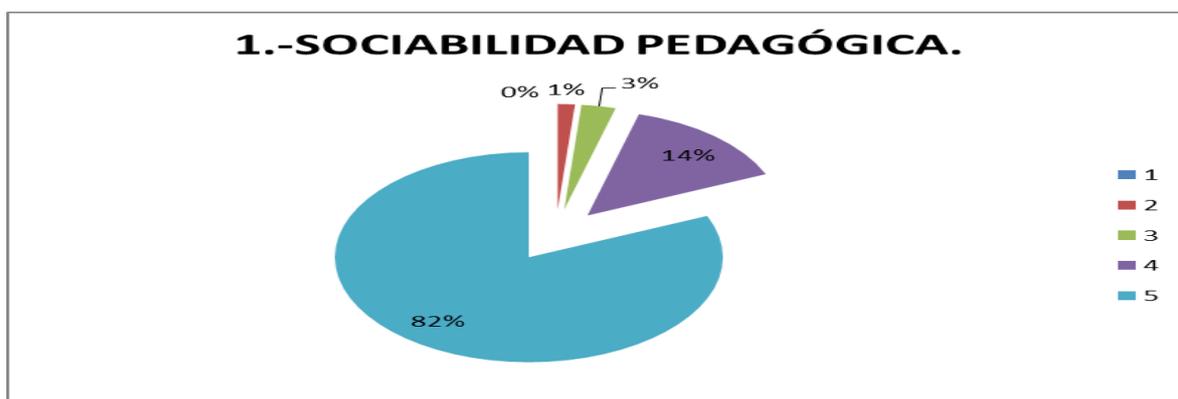
AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES: 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.

Tabla 1

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
1.-SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0	0	0	0	0	1	10	9	90	10	100
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0	0	0	2	20	8	80	10	100
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0	0	0	2	20	8	80	10	100
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	0	0	0	0	10	100	10	100
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros	0	0	0	0	0	0	0	0	10	100	10	100
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0	0	0	3	30	7	70	10	100
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes.	0	0	1	0	2	20	2	20	5	50	10	100
TOTAL	0	0	1	0	2	20	10	10	57	57	70	70
PUNTAJE	0	0	0.026	0	0.102	0.102	0.77	0.77	5.871	5.871	0.676	0.676
PUNTAJE PROMEDIO %	0	0	1.42	0	2.85	2.85	14.28	14.28	81.42	81.42	100	100

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.



Los datos de la sociabilidad pedagógica de la autoevaluación con claridad indican que: el 81.42% de los docentes, tiene una valoración de 5 que representa que siempre cumple a satisfacción con su labor profesional, el 14.82% con una valoración de 4 que representa frecuentemente; el 2.85% con una valoración de 3 que representa algunas veces, el 1.42% con una valoración de que representa que rara vez cumple con su labor profesional; con un promedio de 0.676/0,72 puntos, lo que representa una valoración de excelente.

Pregunta 2

AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES: 2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.

Tabla 2

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0	0	0	6	60	4	40	10	100
2.2. Seleciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0	2	20	4	40	4	40	10	100
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	2	20	8	80	10	100
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	0	0	0	2	20	8	80	10	100

2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0	0	0	2	20	8	80	10	100
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0	1	10	2	20	7	70	10	100
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0	1	10	5	50	4	40	10	100
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0	1	10	1	10	8	80	10	100
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0	0	0	0	0	10	100	10	100
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	1	10	0	0	0	0	3	30	6	60	10	100
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0	0	0	2	20	8	80	10	100
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	0	0	0	7	70	3	30	10	100
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	2	20	0	0	4	40	4	40	10	100
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0	0	0	0	5	50	5	50	10	100
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	2	20	8	80	10	100
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0	1	10	0	0	9	90	10	100
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	0	2	20	3	30	5	50	10	100
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	0	0	5	50	5	50	10	100
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	1	10	4	40	5	50	10	100
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	1	10	2	20	4	40	3	30	10	100
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0	0	1	10	5	50	4	40	10	100
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	1	10	3	30	3	30	3	30	10	100
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0	0	0	4	40	6	60	10	100
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2.24.1. Analizar	0	0	0	0	1	10	3	30	6	60	10	100

2.24.2. Sintetizar	1	10	0	0	0	0	3	30	6	60	10	100
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0	0	0	0	0	0	10	100	10	100
2.24.4. Observar.	0	0	0	0	0	0	2	20	8	80	10	100
2.24.5. Descubrir.	0	0	0	0	0	0	3	30	7	70	10	100
2.24.6 Exponer en grupo	0	0	1	10	4	40	0	0	5	50	10	100
2.24.7 Argumentar.	0	0	0	0	1	10	1	10	8	80	10	100
2.24.8 Conceptualizar.	0	0	0	0	0	0	3	30	7	70	10	100
2.24.9 Redactar con claridad	1	10	0	0	0	0	3	30	6	60	10	100
2.24.10. Escribir correctamente	1	10	0	0	0	0	1	10	8	80	10	100
2.24.11. Leer comprensivamente.	1	10	0	0	0	0	2	20	7	70	10	100
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0	0	0	1	10	9	90	10	100
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0	0	0	0	0	10	100	10	100
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0	0	0	2	20	8	80	10	100
2.24.15. Socializar.	0	0	0	0	0	0	2	20	8	80	10	100
2.24.16. Concluir.	0	0	0	0	0	0	2	20	8	80	10	100
2.24.17. Generalizar.	0	0	0	0	1	10	4	40	5	50	10	100
2.24.18. Preservar.	0	0	0	0	1	10	3	30	6	60	10	100
TOTAL	5	5	23	110	267	410						
PUNTAJE	0	0.13	1.173	8.47	27.501	3.727						
PUNTAJE PROMEDIO %	1.21	1.21	5.60	26.82	65.12	100						

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.



La autoevaluación docente, referente a las habilidades pedagógicas y didácticas: el 65.12%, de los docentes son valorados con 5 que representa que siempre cumplen a satisfacción con su labor profesional; el 26,82% son valorados con 4 que representa frecuentemente, el 5.60% de los docentes tiene una valoración de 3 que representa algunas veces, el 1.21% de los docentes tiene una valoración de 2 que representa rara vez y tan solo el 1.21% de los docentes tienen una valoración de 1 que representa que nunca cumplen a satisfacción con su labor profesional, con un promedio general de las habilidades pedagógicas y didácticas de 3.7278/4.23 puntos, destreza manifestada como muy desarrollada, cumpliendo con los estándares de calidad propuestos por el Ministerio.

Pregunta 3

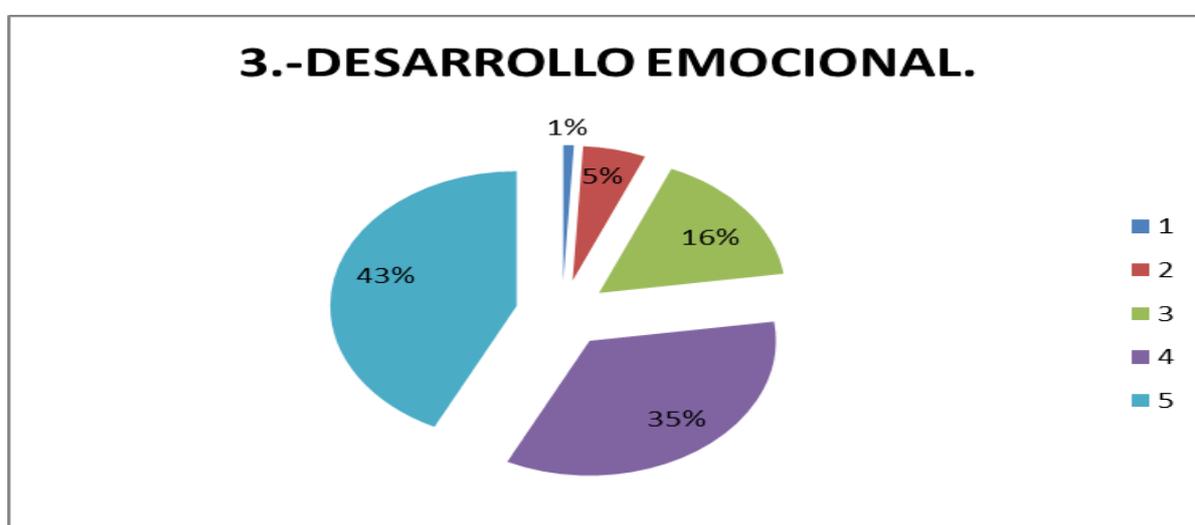
AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES: 3. DESARROLLO EMOCIONAL.

Tabla 3

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:													
3.-DESARROLLO EMOCIONAL.	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	1	10	0	0	0	0	4	40	5	50	10	100	
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0	2	20	5	50	3	30	10	100	
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0	0	0	2	20	8	80	10	100	
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	1	10	2	20	7	70	0	0	10	100	
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0	1	10	5	50	4	40	10	100	
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	2	20	4	40	3	30	1	10	10	100	
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario	0	0	2	20	1	10	4	40	3	30	10	100	
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	1	10	4	40	2	20	3	30	10	100	
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0	0	4	40	4	40	2	20	10	100	
3.10. Me preocupó porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	0	0	1	10	9	90	10	100	
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0	0	6.66	1	10	9	86.66	10	100	
TOTAL	1		6		18		38		47		110		
PUNTAJE	0		0.156		0.918		2.926		4.841		0.884		
PUNTAJE PROMEDIO %	0.90		5.45		16.36		34.54		42.72		100		

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.



Los datos referentes a la autoevaluación docente, en cuanto al desarrollo emocional: el 42.72% de los docentes tiene una valoración de 5 que representa que siempre tiene equilibrio emocional en su labor profesional; el 34.54% tiene una valoración de 4 que representa frecuentemente; el 16.36% de los docentes valorados con 3 que representa algunas veces; el 5.45% de los docentes tiene una valoración de 2 que representa rara vez, y tan solo el 0.90% de los docentes tiene una valoración de 1 que representa que rara vez tiene equilibrio emocional en su labor profesional. Con un promedio general del desarrollo emocional de 0.884/1.13 puntos, lo que demuestra que el clima afectivo y social de la Institución está en niveles regulares, lo que se corrobora con la observación realizada durante el trabajo de investigación de campo y las actitudes de los docentes en relación con los directivos y la poca relación con los padres de familia.

Pregunta 4

AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES: 4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES

Tabla 4

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0	2	20	4	40	4	40	10	100
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiende en forma personal.	0	0	1	10	3	30	5	50	1	10	10	100
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas	0	0	1	10	2	20	5	50	2	20	10	100
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes	0	0	0	0	3	30	6	60	1	10	10	100
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	2	20	0	0	4	40	2	20	2	20	10	100
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de estudiantes	1	10	0	0	3	30	6	60	0	0	10	100
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	2	20	0	0	3	30	4	40	1	10	10	100

4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	1	10	0	0	3	30	6	60	10	100
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0	1	10	1	10	4	40	4	40	10	100
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante	0	0	0	0	2	20	3	30	5	50	10	100
TOTAL	5		4		23		42		26		100	100
PUNTAJE	0		0.104		1.173		3.234		2.678		0.718	
PUNTAJE PROMEDIO %	5.00		4		23		42		26		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.



En lo referente a la atención a estudiantes con necesidades especiales los datos de la autoevaluación docente, manifiestan que: el 26%, de los docentes valorados con 5 que representa que siempre atienden a los estudiantes con necesidades especiales; el 42% tiene una valoración de 4 que representa que frecuentemente los atienden; el 23% de los docentes tiene una valoración de 3 que representa que algunas veces los atienden; el 4% de los docentes tiene una valoración de 2 que representa que rara vez los atienden, el 5% de los docentes tiene una valoración de 1 que representa que nunca atienden a los estudiantes con necesidades especiales en su labor profesional. Con un promedio general del desarrollo emocional de 0.718/1.03 puntos, esto refuerza lo explicado en el cuadro anterior, que el clima afectivo y social de la Institución está en niveles regulares y las actitudes de los docentes en relación con los directivos y la poca o ninguna relación con los padres de familia y la discriminación a los estudiantes con problemas de aprendizaje.

Pregunta 5

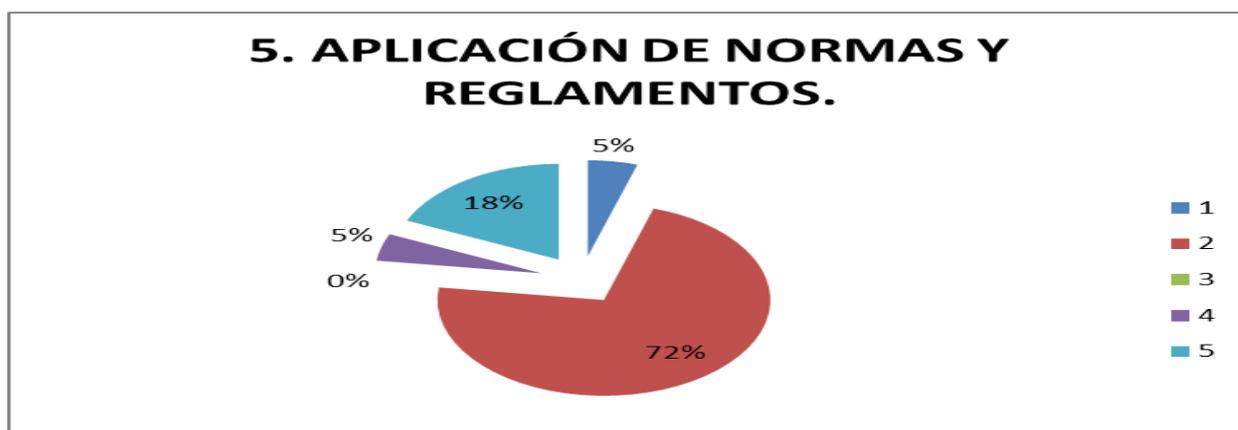
AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES: 5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

Tabla 5

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen	1	10	1	10	0	0	2	20	6	60	10	100
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0	0	0	1	10	9	90	10	100
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0	0	0	0	0	10	100	10	100
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	0	0	5	50	5	50	10	100
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	1	10	0	0	0	0	2	20	7	70	10	100
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0	0	0	1	10	9	90	10	100
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0	0	0	2	20	8	80	10	100
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	0	0	2	20	8	80	10	100
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0	0	0	4	40	6	60	10	100
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0	2	20	0	0	0	0	8	80	10	100
TOTAL	2		3		0		19		76		100	
PUNTAJE	0		0.078		0		1.463		7.828		0.936	
PUNTAJE PROMEDIO %	2		3		0		19		76		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.



Referente a la aplicación de normas y reglamentos, muestran con claridad que un porcentaje del 76%, de los docentes tiene una valoración de 5 que representa que siempre aplican las normas y reglamentos en su labor profesional; el 19% con una valoración de 4 que representa frecuentemente; el 3% de los docentes valorados con 2 que representa rara vez, el 2% de los docentes valorados con 1 que representa que nunca aplican las normas y reglamentos en su labor profesional. Con un promedio general de aplicación de las normas y reglamentos de 0.936/1.03 puntos, cualidad importantísima en el proceso de trabajo docente.

Pregunta 6

AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES: 6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD.

Tabla 6

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0	0	1	10	3	30	6	60	10	100
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0	0	2	20	4	40	4	40	10	100
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0	0	1	10	3	30	6	60	10	100
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	1	10	0	0	3	30	6	60	10	100
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	1	10	2	20	3	30	4	40	10	100
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	1	10	0	0	0	0	5	50	4	40	10	100
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0	1	10	1	10	8	80	10	100
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	5	50	5	50	10	100

6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	1	10	1	10	3	30	5	50	10	100
TOTAL	1	3	8	30	48	90						
PUNTAJE	0	0.078	0.408	2.31	4.944	0.737						
PUNTAJE PROMEDIO %	1.48	1.48	9.62	35.55	51.85	100						

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.



En las relaciones con la comunidad los datos reflejan con claridad que un porcentaje del 51.85%, de los docentes tiene una valoración de 5 que representa que siempre mantienen relaciones con la comunidad en su labor profesional; el 35.55% tiene una valoración de 4 que representa que con frecuencia mantienen relaciones con la comunidad; el 9.62% de los docentes tiene una valoración de 3 que representa que algunas veces mantienen relaciones con la comunidad en su labor profesional; el 1,48% de los docentes tiene una valoración de 2 que representa que rara vez mantienen relaciones con la comunidad en su labor profesional, el 1.48% de los docentes tiene una valoración de 1 que representa que nunca mantienen relaciones con la comunidad en su labor profesional. Con un promedio general del desarrollo emocional de 0.737/0.93 puntos.

Pregunta 7

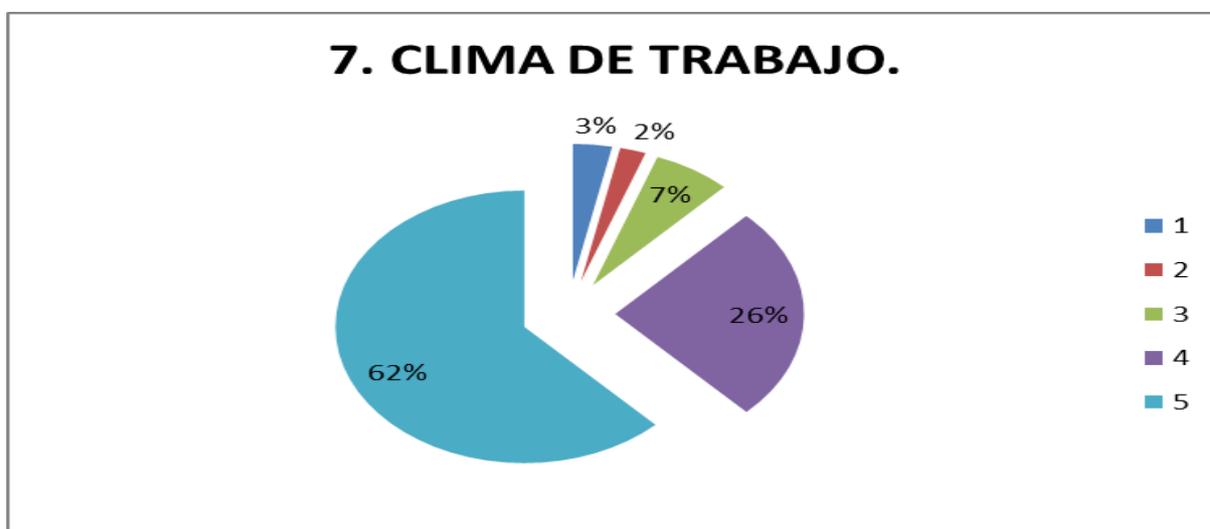
AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES: 7. CLIMA DE TRABAJO

Tabla 7

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
7. CLIMA DE TRABAJO.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	1	10	1	10	1	10	5	50	2	20	10	100
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0	2	20	6	60	2	20	10	100
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	1	10	1	10	0	0	4	40	4	40	10	100
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0	0	0	2	20	8	80	10	100
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	0	0	1	10	9	90	10	100
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0	0	0	1	10	9	90	10	100
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	1	10	0	0	1	10	2	20	6	60	10	100
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0	0	0	0	0	10	100	10	100
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0	2	20	2	20	6	60	10	100
TOTAL	3		2		6		23		56		90	
PUNTAJE	0		0.182		0.306		1.771		5.768		0.802	
PUNTAJE PROMEDIO %	3.33		2.22		6.66		25.55		62.22		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.



En lo referente al clima de trabajo de la autoevaluación docente, muestran con claridad que un porcentaje del 62.22%, de los docentes tiene una valoración de 5 que representa que siempre mantienen un clima agradable de trabajo en su labor profesional; el 25.55% tiene una valoración de 4 que representa frecuentemente; el 6.66% de los docentes tienen una valoración de 3 que representa algunas veces, el 6.66% de los docentes tienen una valoración de 2 que representa rara vez; el 3.33% de los docentes tienen una valoración de 1 que representa que nunca mantienen un clima agradable de trabajo en su labor profesional. Con un promedio general del clima de trabajo de 0.802/0.93 puntos, pues el clima afectivo y social de la Institución está en niveles regulares, lo que se corrobora con la observación durante el trabajo de investigación de campo por las actitudes de los docentes en relación con los directivos.

Pregunta 8

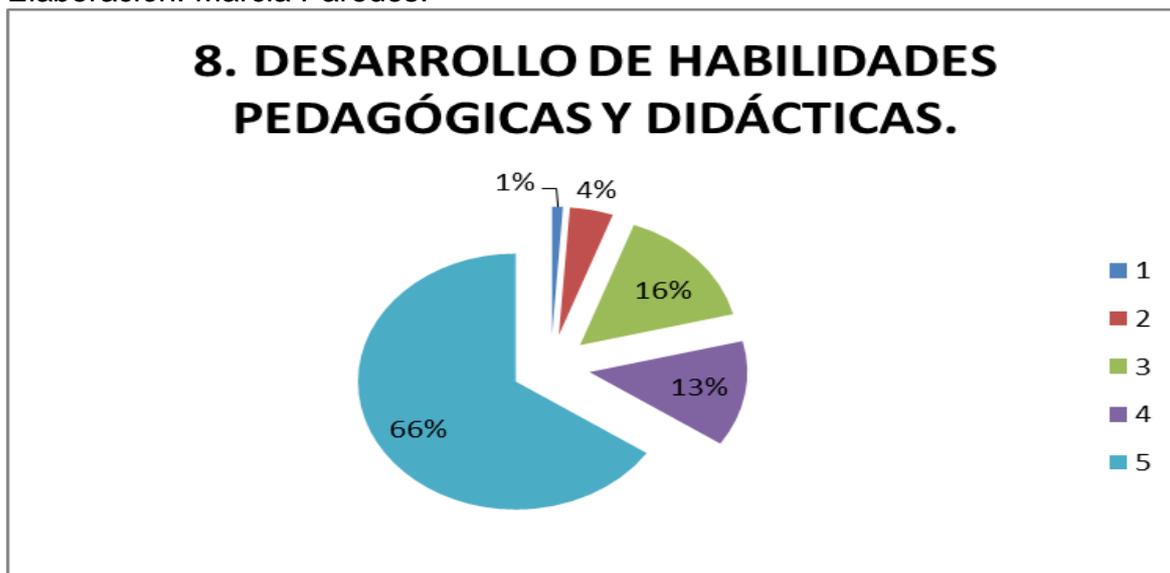
COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: 1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

Tabla 8

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	0	0	3	30	7	70	10	100
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	1	10	0	0	0	0	1	10	8	80	10	100
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	1	10	0	0	0	0	9	90	10	100
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	1	10	3	30	0	0	6	60	10	100
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0	2	20	0	0	8	80	10	100
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	1	10	1	10	0	0	8	80	10	100
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	0	2	20	2	20	6	60	10	100
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos	0	0	1	10	3	30	3	30	3	30	10	100
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	3	30	3	30	4	40	10	100
TOTAL	1		4		14		12		59		90	
PUNTAJE	0		0.296		2.688		3.468		22.715		2.916	
PUNTAJE PROMEDIO %	1.11		4.44		15.55		13.33		65.55		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.



La coevaluación realizada por los docentes, en lo referente al desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, el 65.55%, de los docentes tienen una valoración de 5, que representa que siempre el desarrollo de las habilidades pedagógicas y didácticas está presente en su labor profesional; el 13.33% tienen una valoración de 4, que representa frecuentemente; el 15.55% tiene una valoración de 3, que representa algunas veces; el 4.44% tiene una valoración de 2 que representa rara vez; y tan solo un 1.11% de los docentes tiene una valoración de 1 que representa que nunca el desarrollo de las habilidades pedagógicas y didácticas está presente en su labor profesional. Con un promedio general del desarrollo de las habilidades pedagógicas y didácticas de 2,916/3.6 puntos, en un nivel bueno, lo que se corrobora con los datos similares de la autoevaluación.

Pregunta 9

COEVALUACIÓN DE DOCENTES: 2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS.

Tabla 9

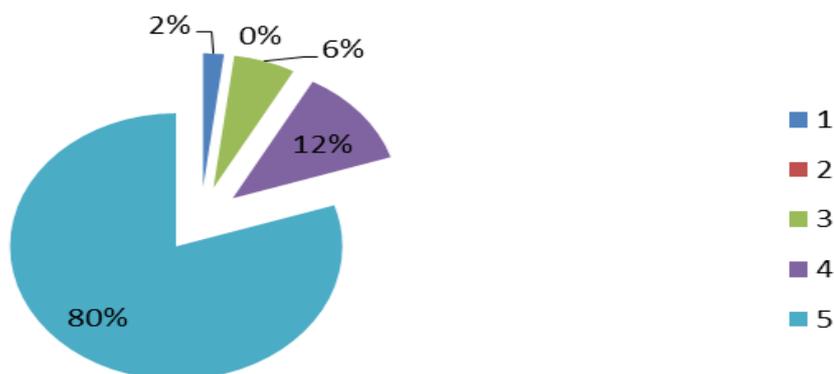
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	0	0	1	10	9	90	10	100
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	0	0	0	0	10	100	10	100

2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	0	0	0	2	20	8	80	10	100
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	0	0	0	2	20	8	80	10	100
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	1	10	0	0	3	30	1	10	5	50	10	100
TOTAL	1	0	3	6	40	50						
PUNTAJE	0	0	0.576	1.734	15.4	1.07						
PUNTAJE PROMEDIO %	2	0	6	12	80	100						

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.

9. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS.



En la coevaluación realizada por los docentes del colegio, en lo referente al cumplimiento de normas y reglamentos, el 80%, de los docentes tiene una valoración de 5, que representa que siempre realiza el cumplimiento de normas y reglamentos en su labor profesional; el 12% tiene una valoración de 4 que representa que frecuentemente realiza el cumplimiento de normas y reglamentos en su labor profesional; el 6% de los docentes tiene una valoración de 3 que representa que algunas veces realiza el cumplimiento de normas y reglamentos en su labor profesional, el 2% tiene una valoración de 1 que representa que nunca realiza el cumplimiento de normas y reglamentos en su labor profesional. Con un promedio general del cumplimiento de normas y reglamentos de 1.07/1.92 puntos, en un nivel regular, lo que se corrobora con los datos similares de la autoevaluación.

Pregunta 10

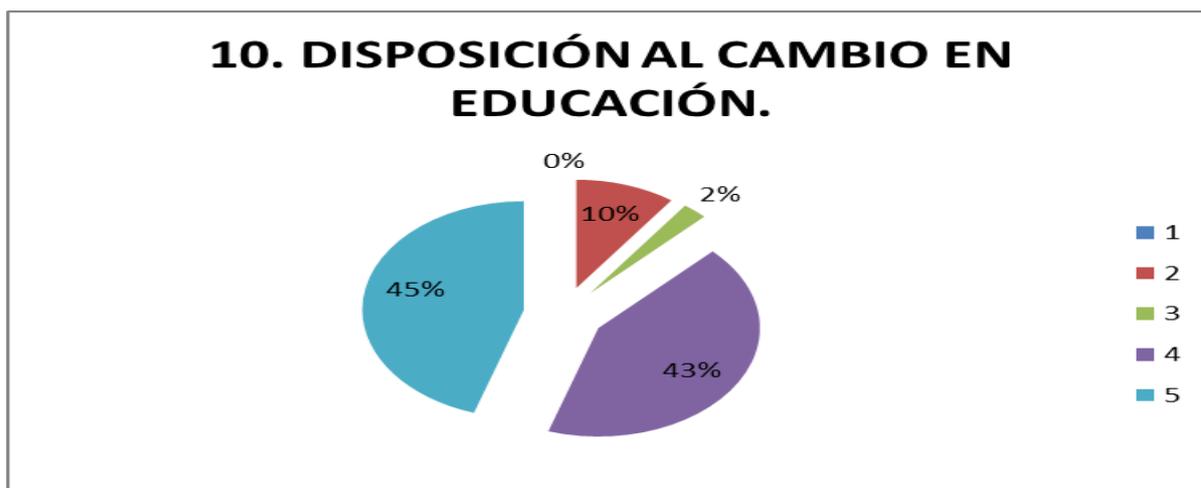
COEVALUACIÓN DE DOCENTES: 3.DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN

Tabla 10

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo	0	0	1	10	1	10	3	30	5	50	10	100
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	1	10	0	0	7	70	2	20	10	100
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	2	20	0	0	4	40	4	40	10	100
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	0	0	0	3	30	7	70	10	100
TOTAL	0		4		1		17		18		40	
PUNTAJE	0		0.384		0.192		4.913		6.93		1.241	
PUNTAJE PROMEDIO %	0		10		2.5		42.50		45		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.



En la coevaluación realizada por los docentes del colegio, en lo referente al desarrollo de disposición al cambio en educación, el 45%, de los docentes tienen una valoración de 5, que representa que siempre están en disposición al cambio en su labor profesional; y el 43.5% tienen una valoración de 4 que representa frecuentemente, el 2.5%, de los docentes tienen una valoración de 3, que representa que algunas veces están con esa disposición al cambio; y el 10% tiene una valoración de 2 que representa que rara vez está en disposición al cambio en su labor profesional. Con un promedio general del desarrollo de disposición al cambio en educación de 1.24/1.54 puntos, en un nivel excelente, lo que se corrobora con los datos similares de la autoevaluación y lo estimado en los estándares de calidad planteado por el Ministerio de Educación.

Pregunta 11

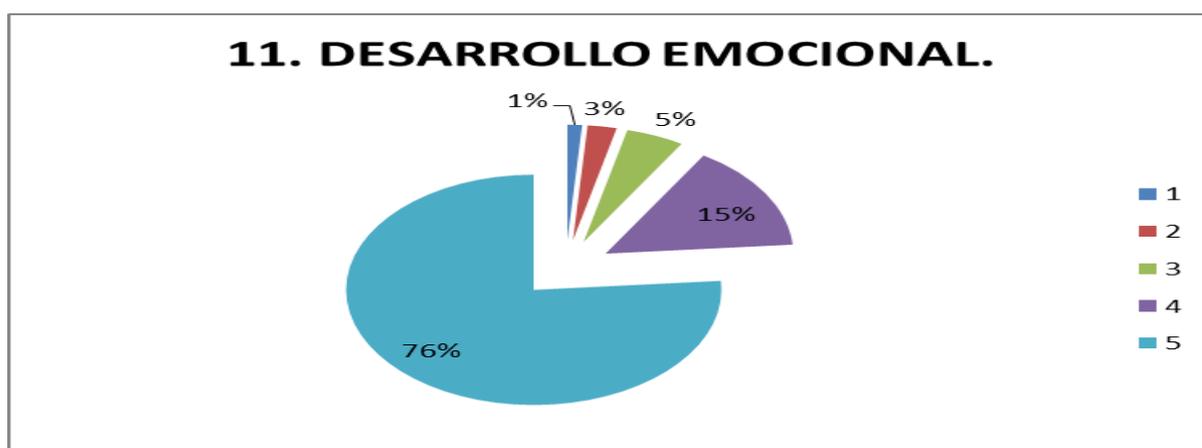
COEVALUACIÓN DE DOCENTES: 4. DESARROLLO EMOCIONAL.

Tabla 11

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:													
4. DESARROLLO EMOCIONAL.	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0	0	0	1	0	9	100	10	100	
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0	0	0	0	0	10	100	10	100	
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0	1	0	0	0	9	100	10	100	
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	1	0	0	0	2	6.66	7	93.33	10	100	
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	3	6.66	7	93.33	10	100	
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	1	0	1	0	3	26.66	5	73.33	10	100	
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero	1	0	0	0	2	0	3	53.33	4	46.66	10	100	
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	0	0	0	13.33	10	86.66	10	100	
TOTAL	1		2		4		12		61		80		
PUNTAJE	0		0,192		0.768		3.468		23.485		2.791		
PUNTAJE PROMEDIO %	1.25		2.50		5		15		76.25		100		

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.



Referente al desarrollo emocional en educación, el 76.21 %, de los docentes tienen una valoración de 5, que representa que siempre están dispuestos al desarrollo emocional en su labor profesional; y el 15% tiene una valoración de 4 que

representa frecuentemente, el 5 %, de los docentes tienen una valoración de 3, que representa que algunas veces están dispuestos al desarrollo emocional en su labor profesional; y el 2.5% tiene una valoración de 2 que representa que rara vez está en disposición al desarrollo emocional en su labor profesional; fortaleza muy bien desarrollada. Con el promedio general del desarrollo de las habilidades emocionales de 2.711/3.08 puntos, en un nivel muy bueno, lo que se corrobora con lo estimado en los estándares de calidad planteado por el Ministerio de Educación.

Pregunta 12

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

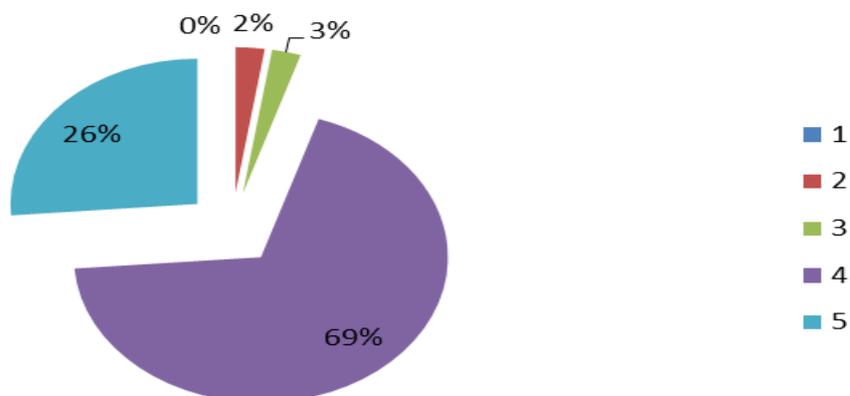
Tabla12

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0	1	10	9	90	0	0	10	100
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	1	10	0	0	8	80	1	10	10	100
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	9	90	1	10	10	100
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	0	0	0	8	80	2	20	10	100
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	5	50	5	50	10	100
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	7	70	3	30	10	100
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	0	0	4	40	6	60	10	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	1	10	1	10	5	50	3	30	10	100
TOTAL	0		2		2		55		21		80	
PUNTAJE	0		0.148		0.296		12.155		6.195		1.879	
PUNTAJE PROMEDIO %	0		2.5		2.5		68.75		26.25		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.

12. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.



En la evaluación de los docentes por parte del rector del colegio, en lo referente a la sociabilidad pedagógica en educación, el 26.25 %, de los docentes tiene una valoración de 5, que representa que siempre está en disposición de sociabilidad pedagógica en su labor profesional; el 68.75% tiene una valoración de 4 que indica frecuentemente; el 2.5 %, de los docentes tiene una valoración de 3, que indica algunas veces; el 2.5% tiene una valoración de 2 que representa que rara vez está en disposición de sociabilidad pedagógica en su labor profesional. Fortaleza que se observa, hace falta interacción con directivos y especialmente con padres de familia. Con un promedio general del desarrollo de la sociabilidad pedagógica, de 1.879/2.35 puntos, en un nivel regular.

Pregunta 13

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: 2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.

Tabla 13

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
2.- ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	1	10	8	80	1	10	10	100
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	2	20	4	40	4	40	10	100
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes	0	0	0	0	2	20	8	80	0	0	10	100
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes	0	0	0	0	3	30	2	20	5	50	10	100

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	20	5	50	3	30	10	100
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o de una entrevista personal.	0	0	0	0	2	20	5	50	3	30	10	100
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	0	2	20	5	50	3	30	10	100
TOTAL	0	0	0	0	14	37	19	70				
PUNTAJE	0	0	0	0	2.072	8.177	5.605	1.585				
PUNTAJE PROMEDIO %	0	0	0	0	20	52.85	27.14	100				

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.



En la evaluación de los docentes por parte del rector del colegio, el 27.14 %, de los docentes tienen una valoración de 5, que representa que siempre está en disposición de dar atención a estudiantes con necesidades especiales en su labor profesional; el 52.85% tiene una valoración de 4 que indica que frecuentemente está en disposición; el 20 %, de los docentes tiene una valoración de 3, que representa algunas veces; el 8% tiene una valoración de 2 que representa que rara vez está en disposición de dar la atención a estudiantes con necesidades especiales en su labor profesional. Fortaleza en niveles regulares, que es manifestada por los mismos maestros, indican, que son los propios padres de familia y/o representantes los que no se responsabilizan. Con un promedio general del desarrollo de la atención a estudiantes con necesidades especiales, de 1.585/2.06 puntos, en un nivel regular, lo que se corrobora con los datos similares de la autoevaluación.

Pregunta 14

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: 3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

Tabla 14

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	2	20	8	80	0	0	10	100
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	2	20	4	40	4	40	10	100
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	2	20	4	40	4	40	10	100
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	2	20	6	60	2	20	10	100
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	3	30	2	20	5	50	10	100
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	1	10	6	60	3	30	10	100
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	1	10	5	50	4	40	10	100
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	1	10	8	80	1	10	10	100
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0	0	0	5	50	5	50	10	100
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentará en la vida diaria.	0	0	0	0	0	0	5	50	5	50	10	100
TOTAL	0	0	0	0	14	53	33	100	33	100	100	100
PUNTAJE	0	0	0	0	2.072	11.713	9.735	2.352	9.735	2.352	2.352	2.352
PUNTAJE PROMEDIO %	0	0	0	0	14	53	33	100	33	100	100	100

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.



En la evaluación de los docentes por parte del rector del colegio, en las habilidades pedagógicas y didácticas, el 33 %, de los docentes tiene una valoración de 5, que representa que siempre está en disposición de aplicar las habilidades pedagógicas y didácticas en su labor profesional; el 53% tiene una valoración de 4 que indica que frecuentemente las aplican; el 14 %, de los docentes tiene una valoración de 3, que indica que algunas veces están dispuestos en aplicar las habilidades pedagógicas y didácticas en su labor profesional; Fortaleza en niveles regulares. Con un promedio general del desarrollo de la aplicar las habilidades pedagógicas y didácticas, de 2.352/2.94 puntos, en un regular.

Pregunta 15

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: 4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

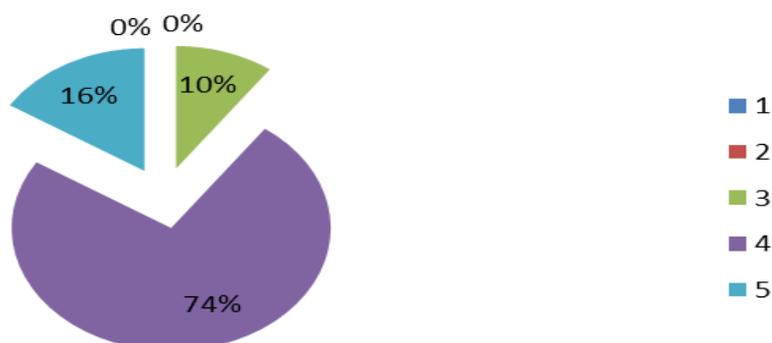
Tabla 15

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:													
4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		f	%	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	2	46.66	8	20	0	33.33	10	100	
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas	0	0	0	0	1	26.66	7	40	2	20	10	100	
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	0	2	26.66	6	20	2	33.33	10	100	
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	0	0	20	8	40	2	26.66	10	100	
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0	0	33.33	8	13.33	2	40	10	100	
TOTAL	0	0	0	0	5		37		8		50		
PUNTAJE	0	0	0	0	0.74		8.177		2.36		1.127		
PUNTAJE PROMEDIO %	0	0	0	0	10		74		16		100		

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.

15. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS



En la evaluación de los docentes por parte del rector del colegio, en lo referente a la aplicación de normas y reglamentos, el 16 %, de los docentes tiene una valoración de 5, que representa que siempre está en disposición de aplicar las normas y reglamentos en su labor profesional; el 74% tiene una valoración de 4 que indica que frecuentemente está en disposición; el 10 %, de los docentes tiene una valoración de 3, que indica que algunas veces está en disposición de aplicar las normas y reglamentos en su labor profesional. Fortaleza en niveles regulares, necesita ser intervenida. Con un promedio general del desarrollo de la aplicar las normas y reglamentos, de 1.127/1.44 puntos, en un nivel bueno, lo que se corrobora con los datos similares de la autoevaluación.

Pregunta 16

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: 5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.

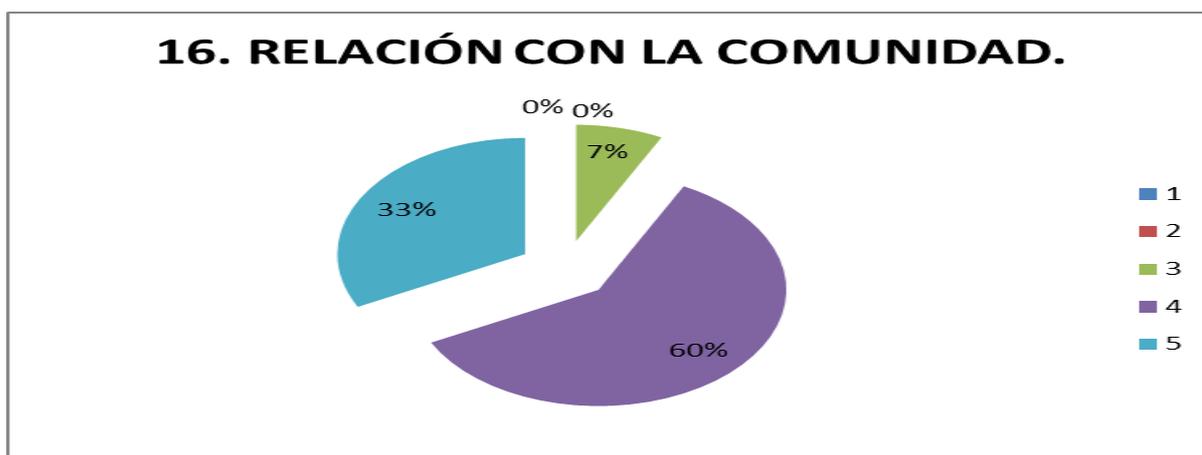
Tabla 16

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	1	10	8	80	1	10	10	100
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0	0	0	0	7	70	3	30	10	100
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al	0	0	0	0	2	20	4	40	4	40	10	100

desarrollo comunitario.													
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	5	50	5	50	10	100	
TOTAL	0	0	3	24	13	40							
PUNTAJE	0	0	0.444	5.304	3.835	0.958							
PUNTAJE PROMEDIO %	0	0	7.50	60	32.50	100							

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.



En la evaluación de los docentes por parte del rector del colegio ", en lo referente a la relación con la comunidad, el 32.50 %, de los docentes tiene una valoración de 5, que representa que siempre está en relación con la comunidad en su labor profesional; el 60% tiene una valoración de 4 que indica que frecuentemente está en relación con la comunidad en su labor profesional; el 7.5 %, de los docentes tiene una valoración de 3, que indica que algunas veces está en relación con la comunidad en su labor profesional. Con un promedio general del desarrollo de la aplicar las relaciones con la comunidad, de 0.958/1.18 puntos, en un nivel bueno, lo que se corrobora con los datos similares de la autoevaluación.

PREGUNTA 17

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.

TABLA 17

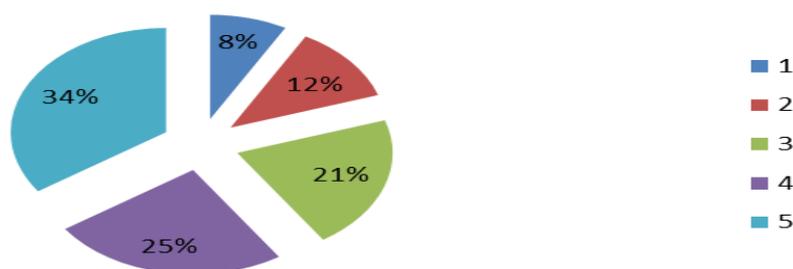
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
1.- HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	5	4,27	24	20,5	22	18,8	32	27,35	34	29,06	117	100

1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo	10	8,54	7	5,98	22	18,8	32	27,35	46	39,31	117	100
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	8	6,83	13	11,1	24	20,51	30	25,64	42	35,89	117	100
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	16	13,6	18	15,4	20	17,09	14	11,97	49	41,88	117	100
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	8	6,83	20	17,1	28	23,93	32	27,35	29	24,78	117	100
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	8	6,83	22	18,8	32	27,35	42	35,9	13	11,11	117	100
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	24	20,5	16	13,7	34	29,06	28	23,93	15	12,82	117	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.8.1. Analizar.	6	5,12	14	12	24	20,51	40	34,19	33	28,20	117	100
1.8.2. Sintetizar.	4	3,41	22	18,8	34	29,06	28	23,93	29	24,78	117	100
1.8.3. Reflexionar	10	8,54	16	13,7	24	20,51	32	27,35	35	29,91	117	100
1.8.4. Observar.	7	5,98	8	6,84	12	10,26	28	23,93	62	52,99	117	100
1.8.5. Descubrir.	10	8,54	2	1,71	36	30,77	18	15,38	51	43,59	117	100
1.8.6. Redactar con claridad.	5	4,27	14	12	28	23,93	26	22,22	44	37,60	117	100
1.8.7. Escribir correctamente.	6	5,12	8	6,84	14	11,97	26	22,22	63	53,84	117	100
1.8.8. Leer comprensivamente.	14	11,9	5	4,27	10	8,547	26	22,22	62	52,99	117	100
TOTAL	141		209		364		434		607		1.755	
PUNTAJE	0		35.739		124.852		223.076		416.402		6.838	
PUNTAJE PROMEDIO %	8.03		11.90		20.740		24.72		34.58		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.

17.- HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.



En la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes del colegio, en las habilidades pedagógicas y didácticas, el 34.58 %, de los estudiantes valoran a los docentes con 5, lo que representa que siempre aplican las habilidades pedagógicas y didácticas en su labor profesional; el 24.72% valoran a los docentes con 4 que indica que frecuentemente las aplican; el 20.74 %, valoran a los docentes con 3, lo que representa que algunas veces las aplican; el 11.90% valoran a los docentes con 2 que indica que rara vez las aplican; el 8.03% de los estudiantes valoran a los docentes con 1 que indica que nunca aplican las habilidades pedagógicas y didácticas en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en muy buenos niveles, que se relaciona con la autoevaluación, coevaluación y la evaluación de los directivos. Con un promedio general del desarrollo de la aplicar las habilidades pedagógicas y didácticas, de 6.838/10.97 puntos, en un nivel malo, que requiere intervenir.

Pregunta 18

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

Tabla 18

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	6	5,12	5	4,27	13	11,11	40	34,19	53	45,29	117	100
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los	10	8,54	9	7,69	14	11,97	29	24,79	55	47,00	117	100

estudiantes le comprendan.												
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	5	4,27	6	5,13	19	16,24	37	31,62	50	42,73	117	100
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	10	8,54	9	7,69	23	19,66	45	38,46	30	25,64	117	100
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	19	16,2	18	15,4	18	15,38	35	29,91	27	23,07	117	100
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	10	8,54	11	9,4	34	29,06	33	28,21	29	24,78	117	100
TOTAL	60		58		121		219		244		702	
PUNTAJE	0		9.918		41.503		112.566		167.384		2.832	
PUNTAJE PROMEDIO %	8.54		8.26		17.23		31.19		34.75		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.



Las habilidades de sociabilidad pedagógicas: el 34.75%, de los estudiantes valoran a los docentes con 5, lo que representa que siempre aplican las habilidades de sociabilidad pedagógicas en su labor profesional; el 31.19% de los estudiantes valoran a los docentes con 4 que representa frecuentemente; el 17.23 %, de los

estudiantes valoran a los docentes con 3, que representa algunas veces; el 8.26% de los estudiantes valoran a los docentes con 2 que indica pocas veces; el 8.54% de los estudiantes valoran a los docentes con 1 que indica que nunca aplican las habilidades de sociabilidad pedagógicas en su labor profesional. Con un promedio general del desarrollo de la aplicar las habilidades de sociabilidad pedagógica, de 2.832/4.12 puntos, en un nivel regular.

Pregunta 19

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

3. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.

Tabla19

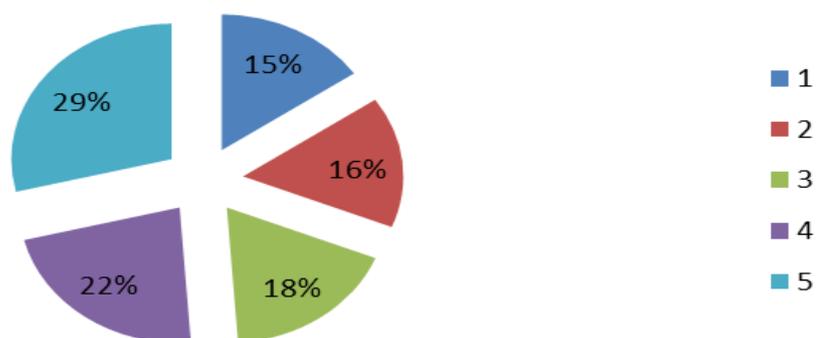
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
3. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	27	23,08	27	23,1	17	14,53	27	23,08	19	16,24	117	100
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	23	19,66	21	17,9	27	23,08	25	21,37	21	17,95	117	100
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	9	7,69	23	19,7	17	14,53	17	14,53	51	43,59	117	100
3.4. Envía tareas extras a la casa.	17	14,53	17	14,5	22	18,8	25	21,37	36	30,77	117	100
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	29	24,79	17	14,5	22	18,8	13	11,11	36	30,77	117	100

3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	17	14,53	19	16,2	19	16,24	21	17,95	41	35,04	117	100
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	9	7,69	9	7,69	27	23,08	31	26,50	41	35,04	117	100
TOTAL	131		133		151		159		245		819	
PUNTAJE	0		22.743		51.793		81.726		168.07		2.772	
PUNTAJE PROMEDIO %	15.99		16.23		18.43		23.07		29.91		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.

19. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES.



En la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes del colegio, en lo referente a la atención a estudiantes con habilidades individuales, el 29.91%, de los estudiantes valoran a los docentes con 5, lo que representa que siempre prestan atención a estudiantes con habilidades individuales en su labor profesional; el 23.07% con 4 que indica; el 18.43 %, de los estudiantes valoran a los docentes con 3, lo que representa algunas veces; el 16.23% de los estudiantes valoran a los docentes con 2 que indica que frecuentemente prestan atención a estudiantes con habilidades individuales en su labor profesional; el 15.99% de los estudiantes valoran a los docentes con 1 que indica que nunca prestan atención a estudiantes con habilidades individuales en su labor profesional. Con un promedio general del desarrollo de aplicar las habilidades de sociabilidad pedagógica, de 2.772/4.80 puntos, en un nivel regular.

Pregunta 20

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES.

Tabla 20

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:													
4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES.	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	13	11,11	7	5,98	9	7,69	16	23	72	25	117	100	
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	7	5,98	7	5,98	19	16,24	23	19,66	61	52,14	117	100	
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	5	4,27	9	7,69	20	17,09	14	11,97	69	58,97	117	100	
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	5	4,27	8	6,84	21	17,95	25	21,37	58	49,57	117	100	
4.5. Resuelve los actos indisciplinarlos de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	7	5,98	8	6,84	8	6,84	29	24,79	65	55,56	117	100	
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	8	6,84	12	10,3	4	3,42	18	16,98	75	64,10	117	100	
TOTAL	45		51		81		125		400		702		
PUNTAJE	0		8.721		27.783		64.25		274.4		3.206		
PUNTAJE PROMEDIO %	6.41		7.26		11.53		17.80		56.98		100		

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.



En la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes del colegio, en lo referente a la relación con los estudiantes, el 56.98%, de los estudiantes valoran a los docentes con 5, lo que representa que siempre mantienen la relación con los estudiantes en su labor profesional; el 17.80% de los estudiantes valoran a los docentes con 4 que indica que frecuentemente mantienen la relación con los estudiantes en su labor profesional; el 11.53 %, de los estudiantes valoran a los docentes con 3, lo que representa que algunas veces mantienen la relación con los estudiantes en su labor profesional; el 7.26% de los estudiantes valoran a los docentes con 2 que indica que rara vez mantienen la relación con los estudiantes en su labor profesional; el 6.41% de los estudiantes valoran a los docentes con 1 que indica que nunca mantienen la relación con los estudiantes en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en un buen nivel, que se relaciona con la autoevaluación, coevaluación y la evaluación de los directivos. Con un promedio general del desarrollo de la relación con los estudiantes, de 3.206/4.11 puntos, en un nivel bueno.

Pregunta 21

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

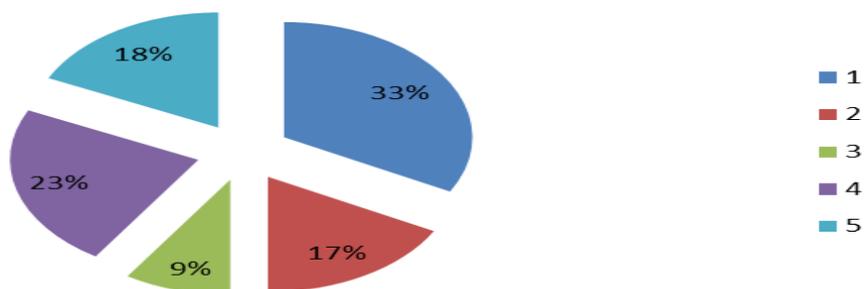
Tabla 21

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.1. Planifica y realiza actividades Conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	40	41,67	13	13,5	17	17,71	16	33,17	10	10,42	96	100
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	28	29,17	17	17,7	12	12,5	19	39,39	20	20,83	96	100
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	18	18,75	15	15,6	21	21,88	25	51,82	17	17,71	96	100
TOTAL	86		45		50		60		47		288	
PUNTAJE	0		9.495		21.05		37.92		39.621		1.125	
PUNTAJE PROMEDIO %	29.86		15.62		17.36		20.83		16.31		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.

21. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.



En la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia del colegio ", en lo referente a la relación con la comunidad, el 16.31%, de los padres de familia valoran a los docentes con 5, lo que representa que siempre mantienen la relación con la comunidad en su labor profesional; el 20.83% de los padres de familia valoran a los docentes con 4 que indica que frecuentemente mantienen la relación con los comunidad en su labor profesional; el 17.36 %, de los padres de familia valoran a los docentes con 3, lo que representa que algunas veces mantienen la relación con los comunidad en su labor profesional; el 15.62% de los padres de familia valoran a los docentes con 2 que indica que rara vez mantienen la relación con los comunidad en su labor profesional; el 29.86% de los padres valoran a los docentes con 1 que indica que nunca mantienen la relación con la comunidad en su labor profesional; Fortaleza no desarrollada , que se relaciona con la autoevaluación, coevaluación y la evaluación de los directivos. Con un promedio general del desarrollo de la relación con los estudiantes, de 1.125/2.53 puntos, en un nivel inferior, pues algunas de las actividades de interrelación, por costumbre solamente lo hacía el departamento de Orientación o Inspección.

PREGUNTA 22

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA 2.NORMAS Y REGLAMENTOS

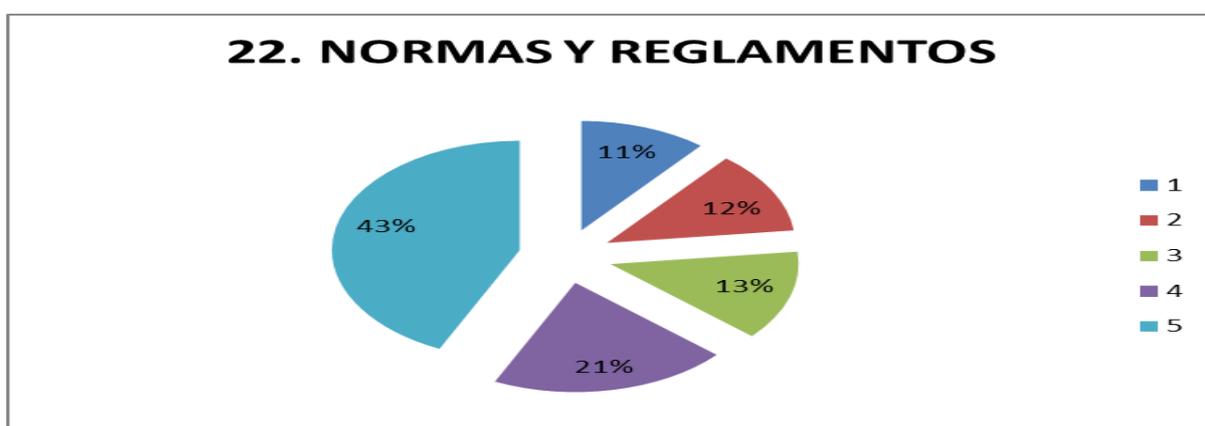
TABLA 22

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
2. NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	8	8,33	8	8,33	8	8,33	18	18,75	54	56,25	96	100

2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	5	5,21	8	8,33	11	11,46	18	18,75	54	56,25	96	100
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	13	13,54	10	10,4	13	13,54	27	28,13	33	34,38	96	100
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	16	16,67	21	21,9	19	19,79	16	16,67	24	25	96	100
TOTAL	42		47		51		79		165		384	
PUNTAJE	0		9.917		21.471		49.928		139.095		2.295	
PUNTAJE PROMEDIO %	10.93		12,23		13.28		20.57		42.96		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.



En la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia del colegio ", en lo referente a las normas y reglamentos, el 42.96%, de los padres de familia valoran a los docentes con 5, lo que representa que siempre respetan las normas y reglamentos en su labor profesional; el 20.57% de los padres de familia valoran a los docentes con 4 que indica que frecuentemente respetan las normas y reglamentos; el 13.28 %, de los padres de familia valoran a los docentes con 3, lo que representa que algunas veces respetan las normas y reglamentos en su labor profesional; el 12,23% de los padres de familia valoran a los docentes con 2 que indica que rara vez respetan las normas en su labor profesional; el 10.93% de los padres de familia valoran a los docentes con 1 que indica que nunca respetan las normas y reglamentos en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en nivel bueno, que se relaciona con la autoevaluación, coevaluación y la evaluación de los directivos. Con un promedio general del desarrollo de la relación con los padres de familia, de 2.295/3.37 puntos, en un nivel bueno.

PREGUNTA 23

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

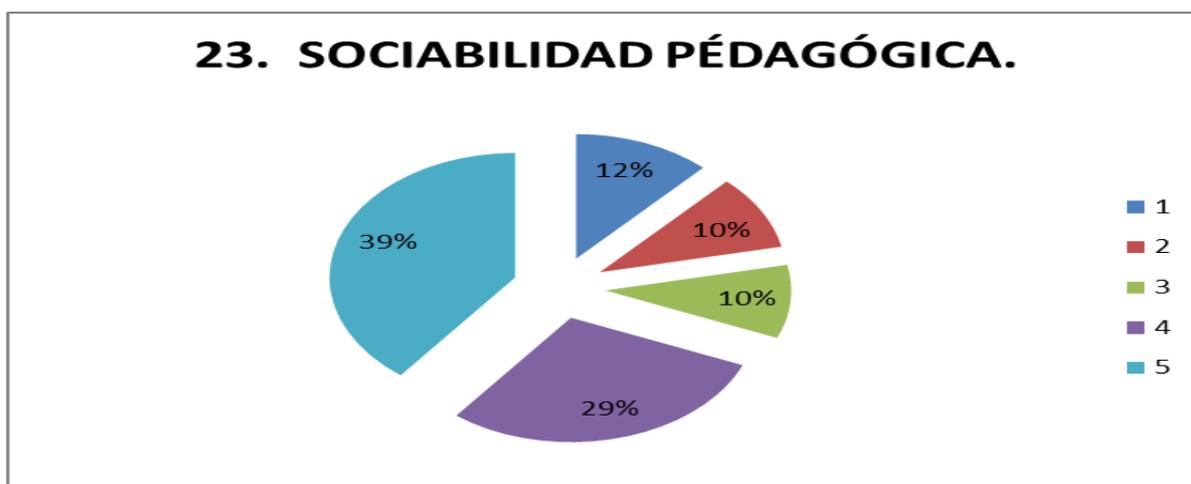
3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

TABLA 23

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
2. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	8	8,33	6	8,33	4	4,17	26	27,08	52	54,17	96	100
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	10	10,42	8	6,25	10	10,42	30	31,25	38	39,58	96	100
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	10	10,42	6	5,21	9	9,38	31	32,29	40	41,67	96	100
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	12	12,50	5	14,6	10	10,42	30	31,25	39	40,63	96	100
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	16	16,67	14	17,7	9	9,38	24	25	33	34,38	96	100
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	13	13,54	17	58,3	13	13,54	28	29,17	25	26,04	96	100
TOTAL	69		56		55		169		227		576	
PUNTAJE	0		11.816		23.155		106.808		191.361		3.470	
PUNTAJE PROMEDIO %	11.97		9.72		9.54		29.34		39.40		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.



En la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia del colegio, en lo referente a la sociabilidad pedagógica, el 39.40%, de los padres de familia valoran a los docentes con 5, lo que representa que siempre mantienen sociabilidad pedagógica en su labor profesional; el 29.34% de los padres de familia valoran a los docentes con 4 que indica que frecuentemente mantienen sociabilidad pedagógica; el 9.54 %, de los padres de familia valoran a los docentes con 3, lo que representa que algunas veces mantienen sociabilidad pedagógica en su labor profesional; el 9.72% de los padres de familia valoran a los docentes con 2 que indica que rara vez mantienen sociabilidad pedagógica en su labor profesional; el 11.97% de los padres de familia valoran a los docentes con 1 que indica que nunca mantienen sociabilidad pedagógica en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en nivel regular. Con un promedio general del desarrollo de la sociabilidad pedagógica, de 3.470/5.05 puntos, en un nivel regular.

Pregunta 24

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

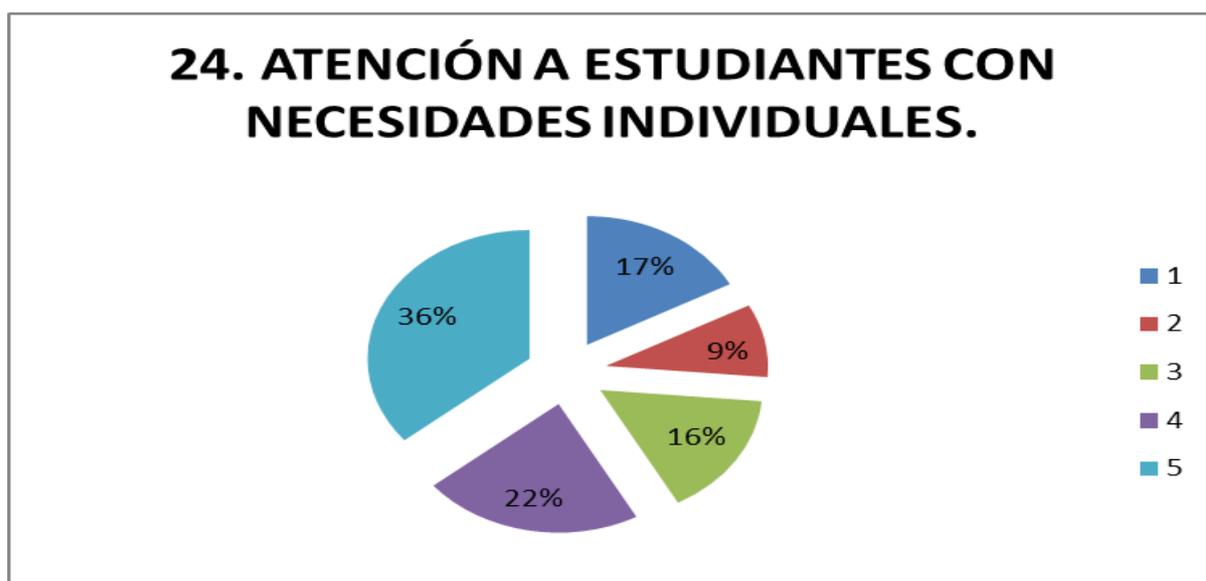
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.

Tabla 24

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera	12	12,5	6	6,25	18	18,75	28	29,17	32	33,33	96	100

específica.												
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	24	25	8	8,33	16	16,67	22	22,92	26	27,08	96	100
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	21	21,88	14	14,6	13	13,54	20	20,83	28	29,17	96	100
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	9	9,38	9	9,38	14	14,58	21	21,88	43	44,79	96	100
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	18	18,75	7	7,29	18	18,75	17	17,71	36	37,50	96	100
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	15	15,63	9	9,38	11	11,46	19	19,79	42	43,75	96	100
TOTAL	99		53		90		127		207		576	
PUNTAJE	0		11.183		37.89		80.264		174.501		3.164	
PUNTAJE PROMEDIO %	17.18		9.20		15.62		22.04		35.93		100	

Fuente: Encuesta a docentes.
Elaboración: Marcia Paredes.



En la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia del colegio, en lo referente a la atención a estudiantes con necesidades individuales, el 39.93%, de los

padres de familia valoran a los docentes con 5, lo que representa que siempre dan atención a estudiantes con necesidades individuales en su labor profesional; el 21.04% de los padres de familia valoran a los docentes con 4 que indica que frecuentemente dan atención a estudiantes con necesidades individuales; el 15.62 %, de los padres de familia valoran a los docentes con 3, lo que representa que algunas veces dan atención a estudiantes con necesidades individuales en su labor profesional; el 9.20% de los padres de familia valoran a los docentes con 2 que indica que rara vez dan atención a estudiantes con necesidades individuales en su labor profesional; el 17.18% de los padres de familia valoran a los docentes con 1 que indica que nunca dan atención a estudiantes con necesidades individuales en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en nivel regular, dentro de los estándares y los lineamientos implementados y socializados por el Ministerio de Educación en el presente año. Con un promedio general del desarrollo de la sociabilidad pedagógica, de 3.164/5.05 puntos, en un nivel regular.

Pregunta 25

EVALUACIÓN DE DOCENTE: HORA DE CLASE OBSERVADA.

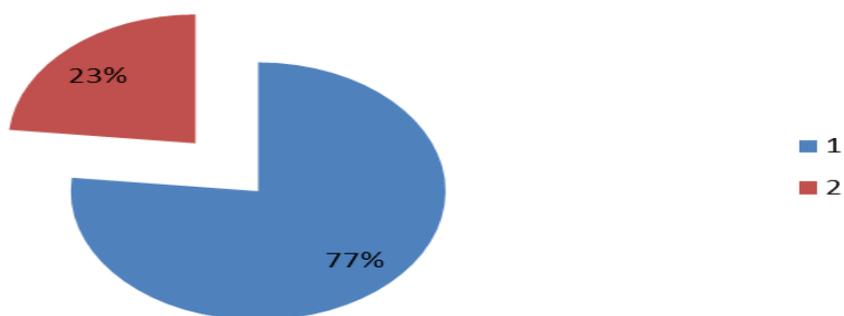
Tabla 25

A. ACTIVIDADES INICIALES:				
CRITERIOS DE EVALUACIÓN.	VALORACIÓN			
	SI		NO	
	f	%	f	%
1. Presenta el plan de clase al observador.	7	70	3	30
2. Inicia su clase puntualmente.	9	90	1	10
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	8	80	2	20
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	5	50	5	50
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	9	90	1	10
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	8	80	2	20
TOTAL	46		14	
PUNTAJE	57.5		5.75	
PUNTAJE PROMEDIO %	76.66		23.33	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.

25.-A. ACTIVIDADES INICIALES:



En la observación de la clase impartida por los docente en el colegio, en lo referente a las actividades iniciales en promedio, **si** realizan las recomendaciones didácticas en un 76.66% y **no** actúan satisfactoriamente en un promedio del 23.63%, y en la presentación del tema y objetivos lo hacen de manera muy superficial, sin utilizar anécdotas, problemas o experiencias concretas. Con un promedio general del desarrollo de las actividades iniciales, de 5.75/7.70 puntos, en un nivel bueno.

PREGUNTA 26

EVALUACIÓN DE DOCENTE: HORA DE CLASE OBSERVADA.

TABLA 26

B. PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE.				
CRITERIOS DE EVALUACIÓN.	VALORACIÓN			
	SI		NO	
	f	%	f	%
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	10	100,00	0	0,00
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	10	100,00	0	0,00
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	10	100,00	0	0,00
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	7	70,00	3	30,00
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	7	70,00	3	30,00
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	6	60,00	4	40,00
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	10	100,00	0	0,00
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	9	90,00	1	10,00
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	8	80,00	2	20,00

10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	8	80,00	2	20,00
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	7	70,00	3	30,00
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	4	40,00	6	60,00
13. Envía tareas	9	90,00	1	10,00
TOTAL	105		25	
PUNTAJE	13.125		13.125	
PUNTAJE PROMEDIO %	80.76		19.23	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.



En la observación de la clase impartida por los docentes del colegio, en lo referente a las actividades de enseñanza aprendizaje en promedio, **si** realizan las recomendaciones didácticas en un 80.76% y **no** actúan satisfactoriamente en un promedio del 19.23%, y presentan dificultades al trabajar en los siguientes indicadores: Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas. Con un promedio general del desarrollo de las actividades de enseñanza-aprendizaje, de 13.125/16.25 puntos, en un nivel bueno.

Pregunta 27

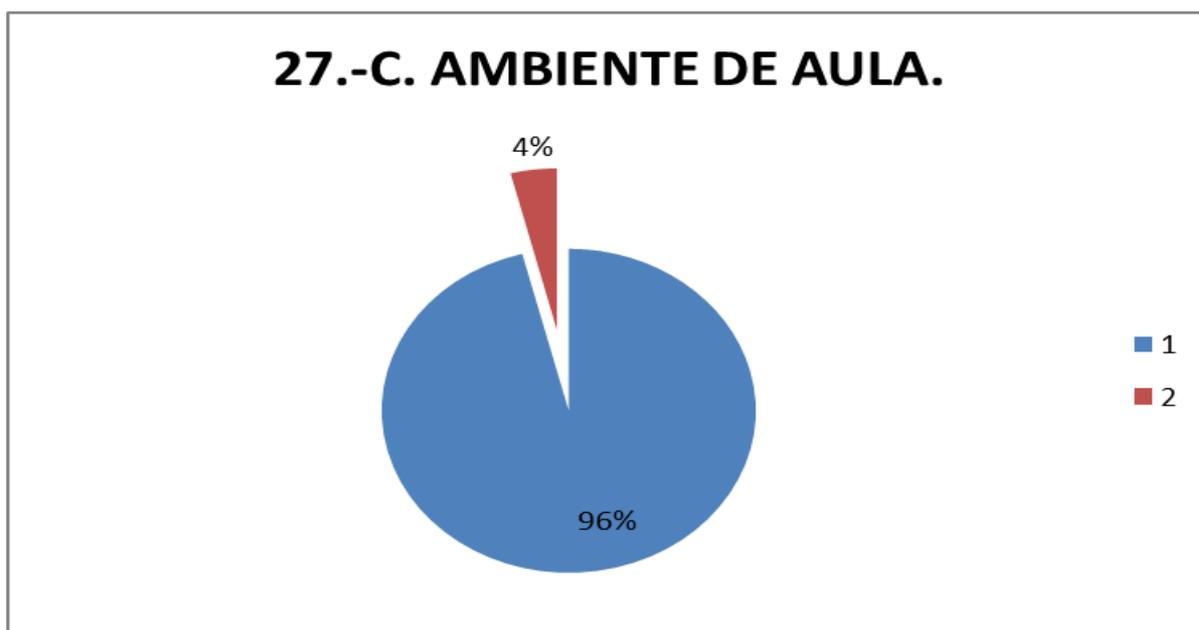
EVALUACIÓN DE DOCENTE: HORA DE CLASE OBSERVADA.

Tabla 27

C. AMBIENTE DE AULA.				
CRITERIOS DE EVALUACIÓN.	VALORACIÓN			
	SI		NO	
	f	%	f	%
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	10	66,67	0	0,00
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	10	66,67	0	0,00
3. Valora la participación de los estudiantes.	10	66,67	0	0,00
4. Mantiene la disciplina en el aula.	9	60,00	1	6,67
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	9	60,00	1	6,67
TOTAL	48		2	
PUNTAJE	57.60		5.760	
PUNTAJE PROMEDIO %	96		4	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.



En la observación de la clase impartida por los docente del, en lo referente a las actividades de ambiente de aula en promedio, **si** realizan las recomendaciones didácticas en un 96% y **no** actúan satisfactoriamente en un promedio del 4%. Destreza docente muy bien desarrollada. Con un promedio general del desarrollo de las actividades de enseñanza-aprendizaje, de 5,760/6.25 puntos, en un nivel excelente.

Pregunta 28.

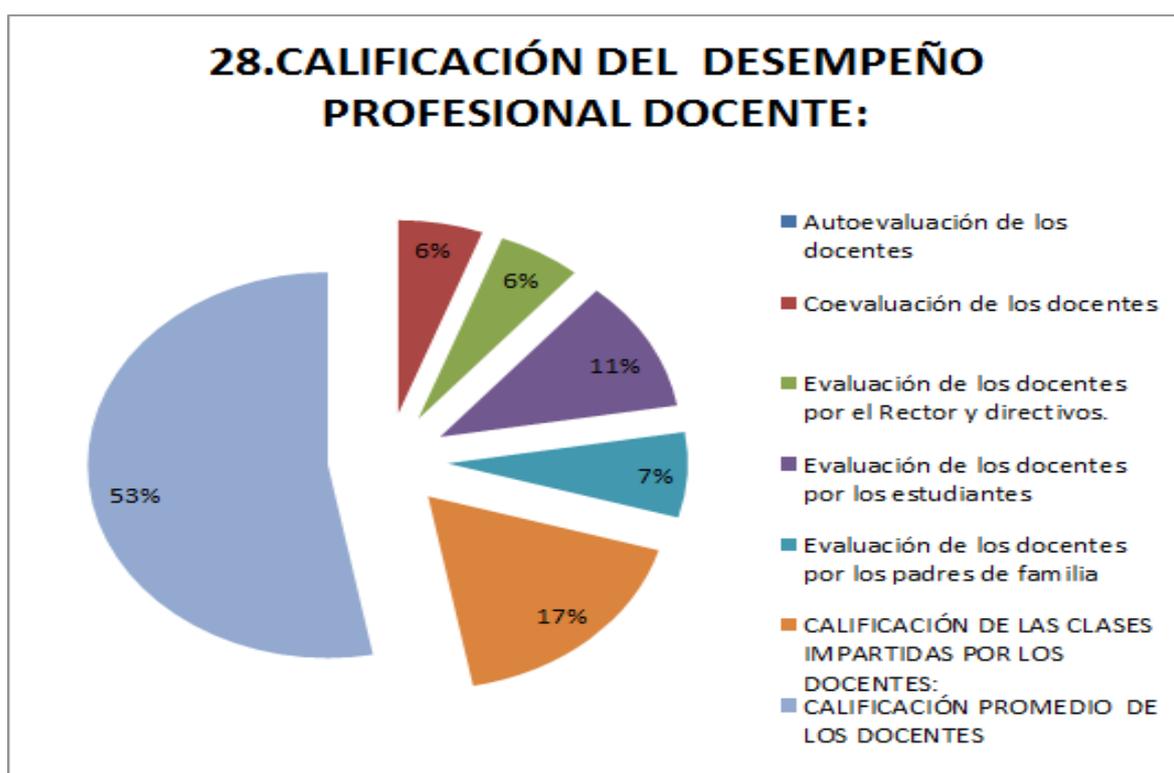
CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE:

Tabla 28

INSTRUMENTO	CALIFICACIÓN
Autoevaluación de los docentes	8.48
Coevaluación de los docentes	8.018
Evaluación de los docentes por el Rector y directivos.	7.901
Evaluación de los docentes por los estudiantes	15.648
Evaluación de los docentes por los padres de familia	10.054
CALIFICACIÓN DE LAS CLASES IMPARTIDAS POR LOS DOCENTES:	24.635
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	74.736
CATEGORÍA	B
NIVEL.	BUENO

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.



En conclusión, la evaluación del desempeño profesional docente, como se puede observar, se ubica en la categoría B, nivel BUENO.

4.2 Evaluación del desempeño directivo:

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

Pregunta 29

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS: COMPETENCIAS GERENCIALES

Tabla 29

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>COMPETENCIAS GERENCIALES</u>														
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL			
	1		2		3		4		5		f	%		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%				
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	1	33,33	1	33,3	0	0	0	0	1	33,33	3	100	3	100
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100	3	100
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	1	33,33	3	100	3	100
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	1	33,33	0	0	2	66,66	3	100	3	100
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	3	100
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	1	0	0	0	1	33,33	1	33,33	0	33,33	3	100	3	100
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100	3	100
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,66	3	100	3	100
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	1	33,33	0	0	0	0	0	0	2	66,66	3	100	3	100

1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	1	33.33	0	0	0	0	1	33.33	1	33.33	3	100
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	1	33.33	0	0	0	0	0	0	2	66.66	3	100
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	1	33.33	0	0	0	0	0	0	2	66.66	3	100
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	3	100
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	3	100
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	3	100
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	1	33.33	1	33.33	1	33.33	3	100
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	1	33.33	1	33.33	1	33.33	3	100
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	1	33.33	0	0	0	0	0	0	2	66.66	3	100

1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	0	2	66.66	1	33.33	3	100
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	2	66.66	0	0	0	0	0	0	0	1	33.33	3	100
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	2	66.66	0	0	1	33.33	0	0	0	0	0	3	100
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	3	100	
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	1	33.33	0	0	0	0	1	33.33	1	33.33	3	100	
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	33.33	0	0	0	0	0	0	2	66.66	3	100	
1.30. <i>Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.</i>	2	66.66	0	0	0	0	0	0	1	33.33	3	100	
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	1	0	0	0	1	33.33	1	33.33	3	100	
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	0	1	33.33	2	66.66	3	100	

1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	3	100
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	3	100
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	1	33.33	0	0	0	0	0	0	2	66.66	3	100
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	1	33.33	0	0	0	0	0	0	2	66.66	3	100
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	1	33.33	0	0	0	0	1	33.33	1	33.33	3	100
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	1	33.33	0	0	0	0	0	0	2	66.66	3	100
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	3	100
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	1	33.33	2	66.66	3	100
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	1	33.33	0	0	0	0	0	0	2	66,67	3	100
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	1	33,33	0	0	0	0	0	0	2	66,67	3	100
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	1	33,33	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	3	100
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	1	33,33	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	3	100

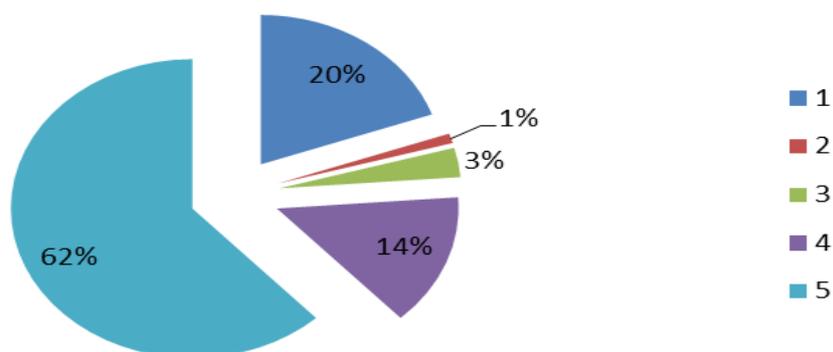
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	1	33,33	0	0	0	0	0	1	33,33	1	33,33	3	100
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	1	33,33	0	0	0	0	0	0	0	2	66,67	3	100
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	1	33,33	0	0	0	0	0	0	0	2	66,67	3	100
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	1	33,33	0	0	0	0	0	0	0	2	66,67	3	100
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	1	33,33	0	0	0	0	0	0	0	2	66,67	3	100
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	33,33	0	0	0	0	0	0	0	2	66,67	3	100
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	1	33,33	0	0	0	0	0	0	0	2	66,67	3	100
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	1	33,33	0	0	0	0	0	0	0	2	66,67	3	100
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	1	33,33	0	0	0	0	0	0	0	2	66,67	3	100

1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	1	33,33	0	0	0	0	0	0	2	66,67	3	100
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	0	0	0	3	100	3	100
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	1	33,33	0	0	0	0	0	0	2	66,67	3	100
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	1	33,33	0	0	0	0	0	0	2	66,67	3	100
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	1	33,33	0	0	0	0	0	0	2	66,67	3	100
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	33,33	0	0	0	0	0	0	2	66,67	3	100
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
TOTAL		37	2	6	27	117	189					
PUNTAJE		0	0.116	0.696	4.725	27.261	10.932					
PUNTAJE PROMEDIO %		19.57	1.05	3.17	14.28	61.90	100					

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.

29. ASPECTOS A CONSIDERAR:



En la autoevaluación de los directivos del colegio ", en lo referente a competencias gerenciales, el 61.90%, se valoran con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; el 14.28% se valora con 4, que indica frecuentemente; el 3.17 %, se valoran con 3, lo que representa algunas veces; el 1.05% se valora con 2 que indica que rara vez; el 19.57% de los directivos se valoran con 1, que indica que nunca aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en nivel muy bueno, explican en las entrevistas que, existen muchas funciones que los tres directivos descritos no realizan por qué no son de su actuación, y muchas otras que unos directivos si realizan, como el rector, pero el vicerrector no las realiza y de igual manera con el inspector que en más de un 50% de los indicadores no son de su función. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 10,932/14.65 puntos, en un nivel muy bueno.

Pregunta 30

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.

Tabla 30

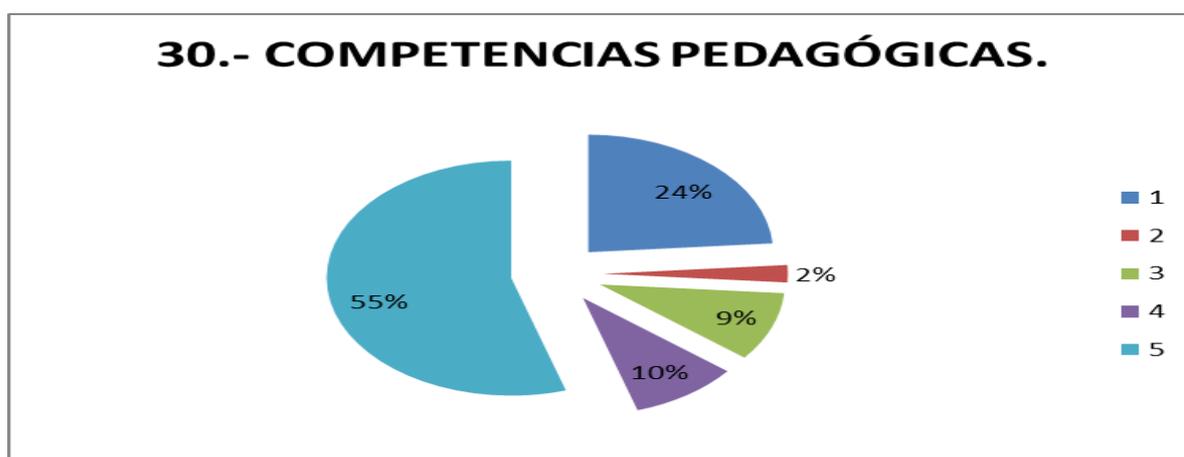
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
2.- COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del	1	33,33	0	0	0	0	0	0	2	66,67	3	100

personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.												
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	1	33,33	0	0	0	0	0	0	2	66,67	3	100
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	1	33,33	0	0	1	33,33	1	33,33	0	0	3	100
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	1	33,33	0	0	1	33,33	0	0	1	33,33	3	100
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	1	33,33	0	0	1	33,33	0	0	1	33,33	3	100
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	1	33,33	0	0	0	0	0	0	2	66,67	3	100
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	1	33,33	0	0	0	0	0	0	2	66,67	3	100
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	1	33,33	0	0	0	0	0	0	2	66,67	3	100
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100

2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	0	0	3	100
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	0	0	0	3	100	3	100
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	33,33	0	0	0	0	0	0	2	66,67	3	100
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	1	33,33	1	33,3	0	0	0	0	1	33,33	3	100
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	0	0	0	3	100	3	100
TOTAL	10		1		4		4		23		42	
PUNTAJE	0		0.058		0.464		0.7		5.359		2.193	
PUNTAJE PROMEDIO %	23.80		2.38		9.52		9.52		54.76		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.



En la autoevaluación de los directivos del colegio ", en lo referente a competencias pedagógicas, el 54.76%, se valoran con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias pedagógicas en su labor profesional; el 9.52% se valora con 4

que representa frecuentemente; el 9.52 %, se valoran con 3, lo que representa algunas veces; el 2.38% se valora con 2 que indica q rara vez; el 23.80% de los directivos se valoran con 1 que indica que nunca aplican las competencias pedagógicas en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en nivel bueno, Como se explicó en la interpretación anterior, existen muchas funciones que los tres directivos descritos no realizan por qué no son de su actuación. Con un promedio general del desarrollo de las competencias pedagógicas, de 2,193/3,26 puntos, en un nivel bueno.

Pregunta 31

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.

Tabla 31

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:													
3.- COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.		0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100	
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100	
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100

todos los actores educativos.												
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	1	0	0	0	0	0	0	0	2	66,67	3	100
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
TOTAL	1	0	0	0	0	0	0	2	24		27	
PUNTAJE	0	0	0	0	0	0	0	0.35	5.592		1.980	
PUNTAJE PROMEDIO %	3.70	0	0	0	0	0	0	7.40	88.88		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.



En la autoevaluación de los directivos del colegio ", en lo referente a competencias de liderazgo en la comunidad, el 88.88%, se valoran con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias de liderazgo en la comunidad; el 7.40% se valora con 4 que indica frecuentemente; el 3.70 %, se valoran con 1, lo que representa que nunca aplican las competencias de liderazgo en la comunidad en su labor profesional;; Fortaleza desarrollada en nivel excelente. Con un promedio general del desarrollo de las competencias pedagógicas, de 1.980/2.09 puntos, en un nivel excelente.

Pregunta 32

**EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O
TÉCNICO: COMPETENCIAS GERENCIALES**

Tabla 32

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>COMPETENCIAS GERENCIALES</u>												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	2	66,67	0	0	1	33,33	3	100
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	2	66,7	0	0	1	33,33	0	0	3	100
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	0	0	3	100
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	2	66,67	0	0	1	33,33	3	100
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	3	100	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas, reglamentos respectivos.	0	0	1	33,3	2	66,67		0	0	0	3	100
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	2	66,67	0	0	0	0	0	0	1	33,33	3	100
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	1	33,33	1	33,3	0	0	0	0	1	33,33	3	100
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100

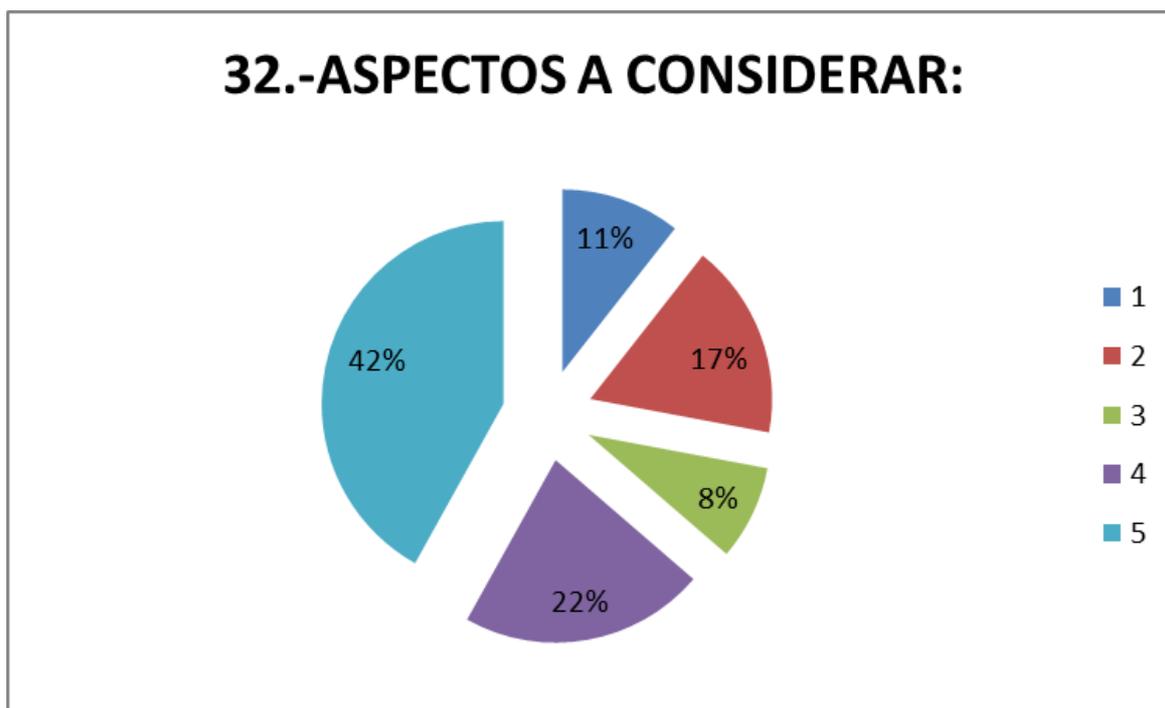
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	1	33,33	2	66,7	0	0	0	0	0	0	3	100
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	3	100	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	2	66,7	1	33,33	0	0	0	0	3	100
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	1	33,3	2	66,67	0	0	0	0	3	100
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	2	66,7	0	0	0	0	1	33,33	3	100
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	1	33,3	2	66,67	0	0	0	0	3	100
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	1	33,3	2	66,67	0	0	0	0	3	100
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	1	33,3	0	0	0	0	2	66,67	3	100
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	1	33,33	0	0	2	66,67	3	100
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	0	0	3	100
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	1	33,33	0	0	2	66,67	3	100
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	1	33,3	1	33,33	0	0	1	33,33	3	100
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	1	33,3	1	33,33	0	0	1	33,33	3	100

1.26. Organiza con el Consejo Directorio o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	1	33,3	2	66,67	0	0	0	0	3	100
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	3	100	0	0	0	0	3	100
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	2	66,7	1	33,33	0	0	0	0	3	100
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	2	66,67	0	0	0	0	0	0	1	33,33	3	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	2	66,67	0	0	1	33,33	0	0	0	0	3	100
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	2	66,67	0	0	0	0	0	0	1	33,33	3	100
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	2	66,7	1	33,33	0	0	0	0	3	100
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores	0	0	0	0	2	66,67	0	0	1	33,33	3	100

de la institución.												
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	2	66,7	1	33,33	0	0	0	0	3	100
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	3	100	0	0	0	0	3	100
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	2	66,67	0	0	1	33,33	3	100
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	2	66,7	0	0	0	0	1	33,33	3	100
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	2	66,7	0	0	0	0	1	33,33	3	100
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	1	33,3	0	0	0	0	2	66,67	3	100
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	1	33,33	0	0	2	66,67	3	100
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	1	33,3	0	0	0	0	2	66,67	3	100
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1	33,33	0	0	2	66,67	3	100
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3,00	100
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	1	33,3	0	0	0	0	2	66,67	3	100

1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	1	33,33	0	0	0	0	0	0	2	66,67	3	100
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	1	33,33	0	0	2	66,67	3	100
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	1	33,3	0	0	0	0	2	66,67	3	100
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	2	66,67	0	0	0	0	1	33,33	0	0	3	100
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
TOTAL	19	31	39	22	75	186						
PUNTAJE	0	1.829	4.602	3.894	17.7	9.34						
PUNTAJE PROMEDIO %	10.21	16.66	8.06	20.96	40.32							

Fuente: Encuesta a docentes
Elaboración: Marcia Paredes.



En la evaluación de los directivos: rector por parte del Consejo Técnico del colegio, en lo referente a competencias gerenciales, el 40.32%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias gerenciales en la labor profesional; el 20.96% valora con 4, que indica que frecuentemente aplican las competencias gerenciales; el 8.06 %, valoran con 3, lo que representa que algunas veces aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; el 16.66% valora con 2, que indica que rara vez aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; el 10.21% de los directivos valoran con 1, que indica que nunca aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en nivel excelente. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 9.34/14.59 puntos, en un nivel muy bueno.

Pregunta 33

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO:

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.

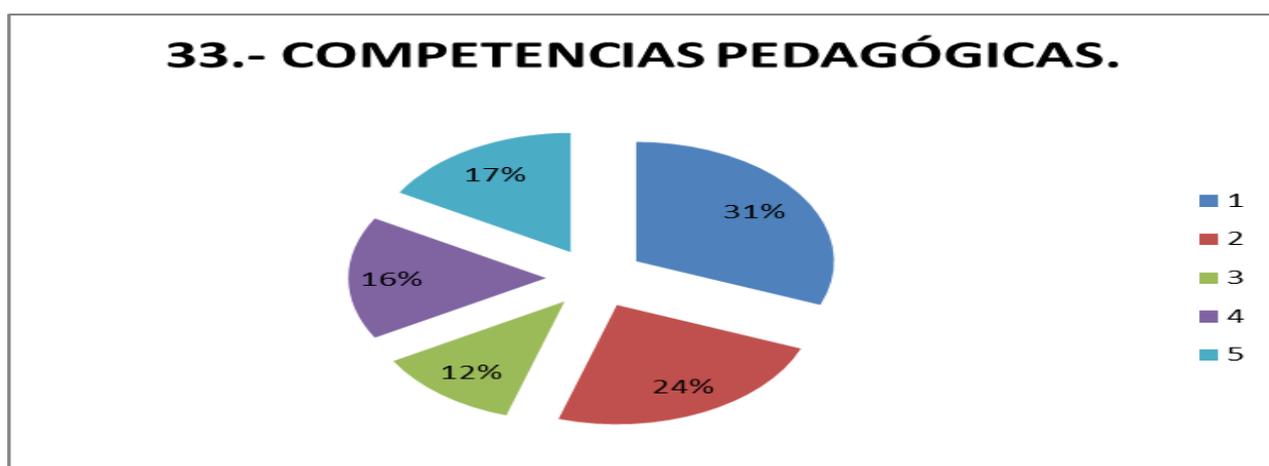
Tabla 33

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:													
2.- COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		f	%	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100	
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	1	33,3	1	33,33	0	0	1	33,33	3	100	
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	1	33,3	0	0	0	0	2	66,67	3	100	
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	2	0	0	0	1	33,33	0	0	0	0	3	100	
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	2	0	0	0	0	0	0	0	1	33,33	3	100	

2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	2	66,7	1	33,33	0	0	0	0	3	100
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	2	66,7	0	0	0	0	1	33,33	3	100
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	2	66,7	0	0	1	33,33	0	0	3	100
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	0	0	3	100
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	2	66,7	0	0	1	33,33	0	0	3	100
TOTAL	13		10		5		7		7		42	
PUNTAJE	0		0.59		0.59		1.239		1.652		1.357	
PUNTAJE PROMEDIO %	30.95		23.80		11.90		16.66		16.66		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.



En la evaluación de los directivos: rector por parte del Consejo Técnico del colegio, en lo referente a competencias pedagógicas, el 16.66%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias pedagógicas en la labor profesional; el 16.66% valora con 4, que indica que frecuentemente aplican las competencias pedagógicas gerenciales el 11.90%, valora con 3, lo que representa

que algunas veces aplican las competencias pedagógicas en la labor profesional; el 23.80% valora con 2, que indica que rara vez aplican las competencias pedagógicas gerenciales y el 30.95% valora con 1, que indica que nunca aplica las competencias pedagógicas gerenciales; Fortaleza desarrollada en nivel regular, demuestra mucha falta de relaciones e interrelaciones con el Consejo Directivo. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 1.357/3.29 puntos, en un nivel regular.

Pregunta 34

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.

Pregunta 34

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:													
3.- COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	3	100	0	0	0	0	3	100	
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33		0	3	100	
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	3	100	0	0	0	0	3	100	
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	3	100	
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	1	0	0	0	2	66,67	0	0	3	100	
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	1	0	1	33,33	1	33,33	0	0	3	100	
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	1	0	2	66,67	0	0	0	0	3	100	
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	2	0	1	33,33	0	0	0	0	3	100	

3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	0	0	3	100
TOTAL	1	7	13	6	0	27						
PUNTAJE	0	0.413	1.534	1.062	0	1.003						
PUNTAJE PROMEDIO %	3.70	25.92	48.14	22.22	0	100						

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.



En la evaluación de los directivos: rector por parte del Consejo Técnico del colegio, en lo referente a competencias de liderazgo en la comunidad, el 0%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias de liderazgo en la comunidad en la labor profesional; el 22.22% valora con 4, que indica que frecuentemente aplican las competencias de liderazgo en la comunidad el 48.14%, valora con 3, lo que representa que algunas veces aplican las competencias de liderazgo en la comunidad en la labor profesional; el 25.92% valora con 2, que indica que rara vez aplican las competencias de liderazgo en la comunidad, ante un 3.70% que indican que nunca lo hacen. Fortaleza desarrollada en nivel regular. Lo que se relaciona directamente con el cuadro anterior. Con un promedio general del desarrollo de las competencias de liderazgo en la comunidad de 1.003/2.12 puntos, en un nivel regular.

Pregunta 35

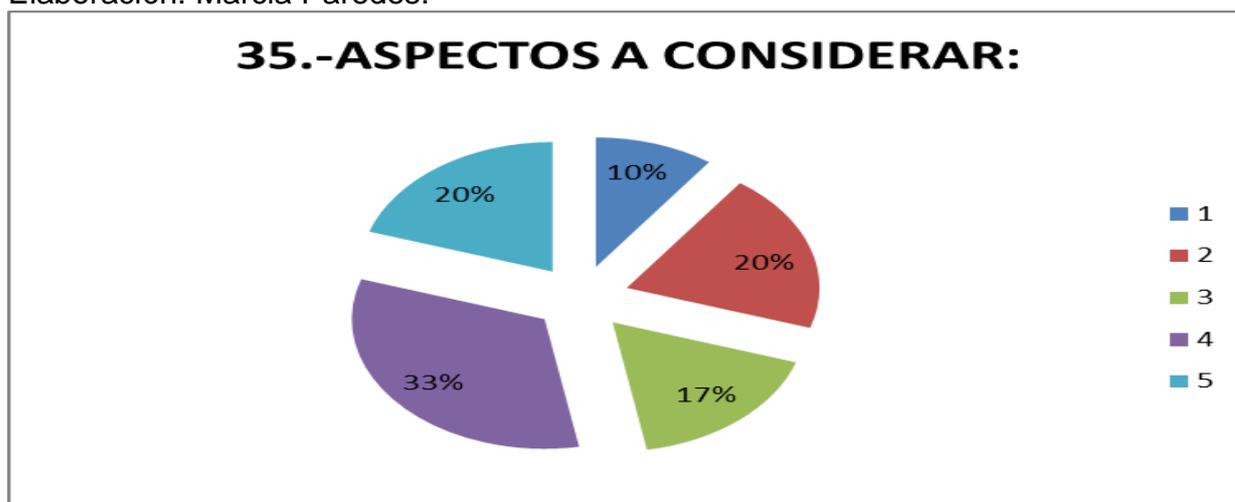
EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS GERENCIALES

Tabla 35

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>COMPETENCIAS GERENCIALES</u>												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACION:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	2	40	1	20	1	20	1	20	5	100
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	1	20	0	0	0	0	1	20	3	60	5	100
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	1	20	1	20	3	60	0	0	5	100
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	1	20	1	20	1	20	2	40	0	0	5	100
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	1	20	0	0	0	0	4	80	0	0	5	100
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	1	20	2	40	1	20	1	20	0	0	5	100
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	1	20	1	20	2	40	1	20	0	0	5	100
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	1	20	1	20	1	20	2	40	0	0	5	100
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	1	20	1	20	2	40	0	0	1	20	5	100
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	3	60	1	20	0	0	1	20	5	100
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	1	20	0	0	4	80	0	0	5	100
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	1	20	0	0	2	40	2	40	5	100
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	2	40	0	0	3	60	5	100
TOTAL	7		14		12		23		14		70	
PUNTAJE	0		2.506		4.284		12.328		10.01		5.825	
PUNTAJE PROMEDIO %	10		20		17.14		32.85		20		100	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marcia Paredes.



En la evaluación de los directivos: rector, vicerrector e inspector por parte del Consejo estudiantil del, en lo referente a competencias gerenciales, el 20%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias gerenciales en la labor profesional; el 32.85% valora con 4, que indica que frecuentemente aplican las competencias gerenciales; el 17.14 %, valoran con 3, lo que representa que algunas veces aplican las competencias gerenciales en su labor profesional, el 20 %, valoran con 2, lo que representa que rara vez aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; el 10% de los directivos valoran con 1, que indica que nunca aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en nivel excelente,. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 5,825/10 puntos, en un nivel regular.

Pregunta 36

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.

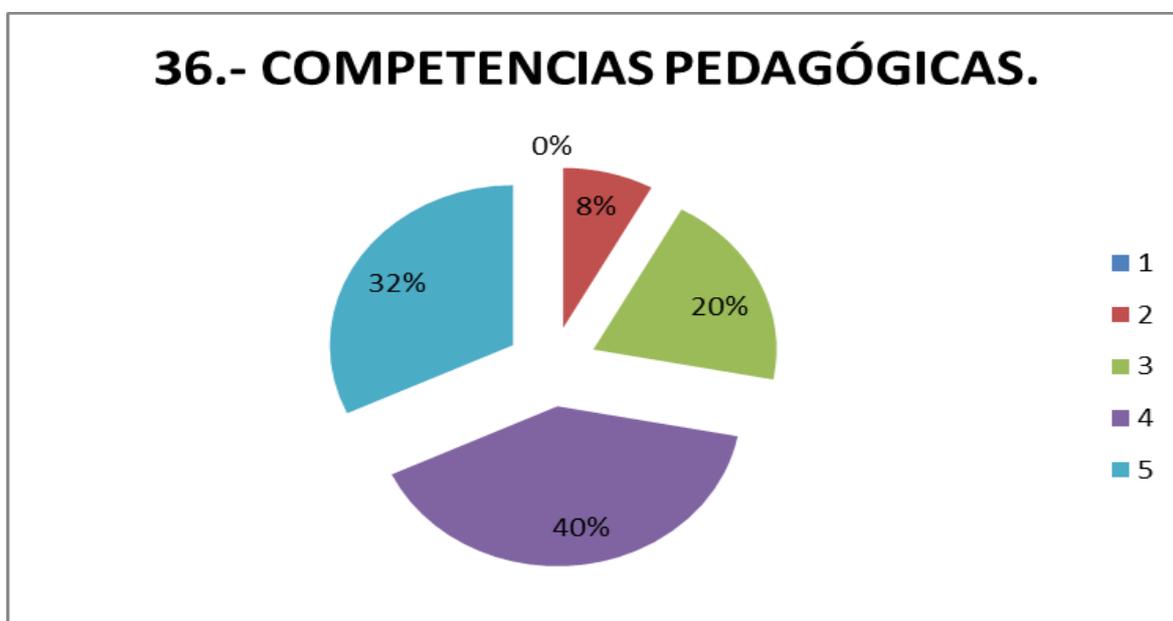
Tabla 36

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
2.- COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	2	40	1	20	1	20	4	100
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	0	3	60	1	20	1	20	5	100

2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	3	60	2	40	5	100
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	4	80	1	20	5	100
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	20	3	60	4	100
TOTAL	0	0	5	10	8	23						
PUNTAJE	0	0.358	1.785	5.36	5.72	2.64						
PUNTAJE PROMEDIO %	0	8	20	40	32	100						

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: la autora.



En la evaluación de los directivos: vicerrector e inspector general por parte del Consejo Estudiantil del colegio, en lo referente a competencias pedagógicas, el 32%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias pedagógicas en la labor profesional; el 40% valora con 4, que indica que frecuentemente aplican las competencias pedagógicas gerenciales; el 20%, valora con 3, lo que representa que algunas veces aplican las competencias pedagógicas en la labor profesional; el 8% valora con 2, que indica que rara vez aplican las competencias pedagógicas. Fortaleza desarrollada en nivel excelente. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 2.64/3.57 puntos, en un nivel excelente.

Pregunta 37

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.

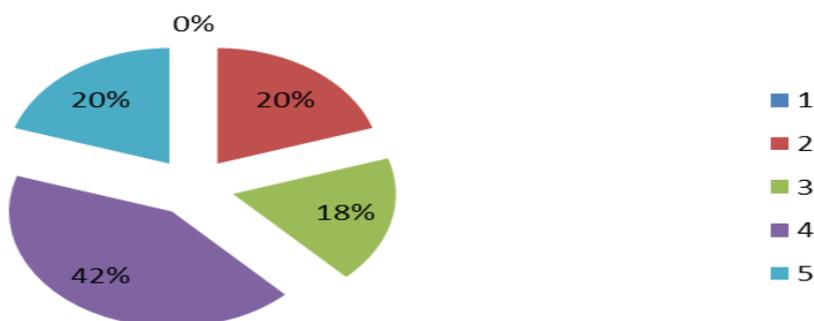
Tabla 37

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
3.- COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	1	20	1	20	3	60	5	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	1	20	4	80	0	0	5	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	1	20	0	0	2	40	2	40	5	100
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	1	20	0	0	3	60	1	20	5	100
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	1	20	1	20	3	60	0	0	5	100
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	2	40	2	40	1	20	0	0	5	100
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	1	20	1	20	2	40	1	20	5	100
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	3	60	1	20	1	20	0	0	5	100
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	1	20	2	40	2	40	5	100
TOTAL	0		9		8		19		9		45	
PUNTAJE	0		1.611		2.856		10.184		6.435		4.217	
PUNTAJE PROMEDIO %	0		20		17.77		42.22		20		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.

37.- COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD



En la evaluación de los directivos: vicerrector, inspector. Por parte del Consejo Técnico del colegio, en lo referente a competencias de liderazgo en la comunidad, el 20%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias de liderazgo en la comunidad en la labor profesional; el 42.22% valora con 4, que indica que frecuentemente aplican las competencias de liderazgo en la comunidad; el 17.77% valora con 3, que indica que alguna vez aplican las competencias de liderazgo en la comunidad, el 20% valora con 2, que indica que rara vez aplican las competencias de liderazgo en la comunidad. Fortaleza desarrollada en nivel muy bueno. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 4.217/6,48 puntos, en un nivel muy bueno.

Pregunta 38

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS GERENCIALES

Tabla 38

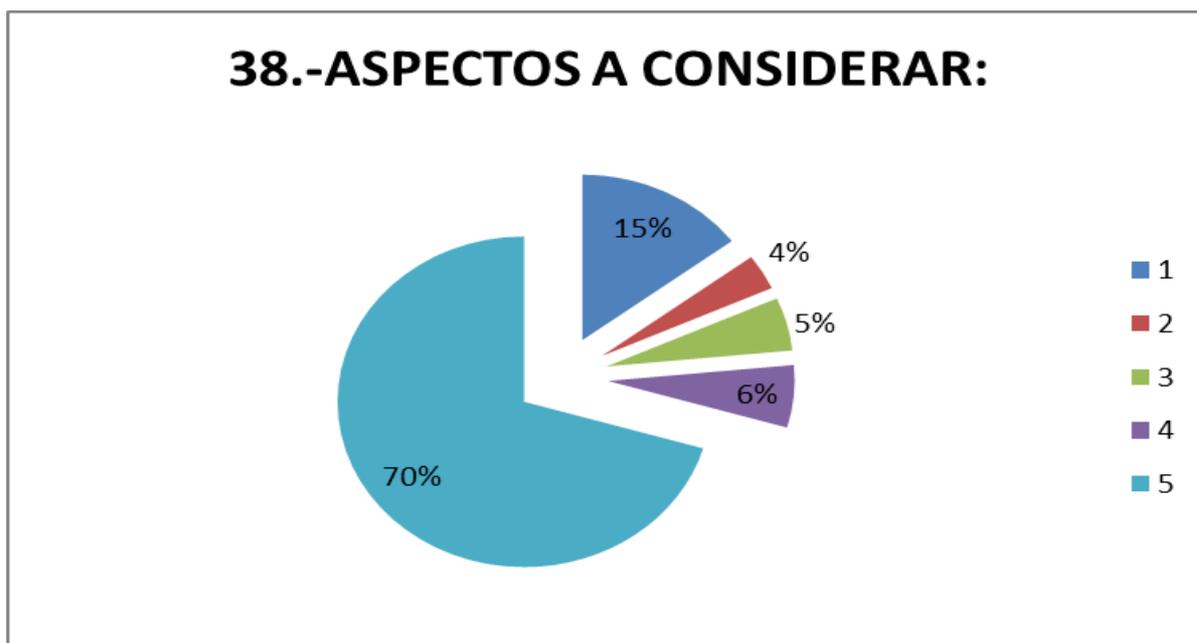
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>COMPETENCIAS GERENCIALES</u>												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	1	20	4	80	5	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	1	20	1	20	0	0	3	60	5	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	1	20	1	20	0	0	1	20	1	20	4	100
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100

1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	1	20	0	0	0	0	0	0	4	80	5	100
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	1	20	0	0	0	0	1	20	3	60	5	100
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	1	20	4	80	5	100
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	1	20	0	0	0	0	0	0	4	80	5	100
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	1	20	0	0	1	20	0	0	3	60	5	100
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	1	20	0	0	1	20	0	0	3	60	5	100
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	1	20	1	20	0	0	0	0	3	60	5	100
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	1	20	0	0	0	0	0	0	4	80	5	100
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	1	20	1	20	0	0	0	0	3	60	5	100
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	2	40	0	0	0	0	1	20	2	40	5	100
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	1	20	0	0	0	0	0	0	4	80	5	100
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	20	0	0	0	0	0	0	4	80	5	100
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	1	20	0	0	0	0	0	0	4	80	5	100
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	0	0	1	20	0	0	4	80	6	100
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	1	20	0	0	1	20	0	0	3	60	5	100
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100

1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	1	20	0	0	0	0	0	0	4	80	5	100
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	1	20	0	0	4	80	5	100
TOTAL	17	4	6	7	81	115						
PUNTAJE	0	0.716	1.578	2.744	42.687	9.545						
PUNTAJE PROMEDIO %	14.78	3.47	5.21	6.08	70.43	100						

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marcia Paredes.



En la evaluación de los directivos: rector, vicerrector e inspector por parte del Comité de Padres de Familia del colegio, en lo referente a competencias gerenciales, el 70.43%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias gerenciales en la labor profesional; el 6.08% valora con 4, que indica que frecuentemente aplican las competencias gerenciales; el 5.21%, valoran con 3, lo que representa que algunas veces aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; el 3.47% valoran con 2, que indica que rara vez aplican las competencias gerenciales en su labor profesional y el 14.78% valoran con 1, que indica que nunca aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en nivel muy bueno. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 9.545/10.10 puntos, en un nivel muy bueno.

Pregunta 39

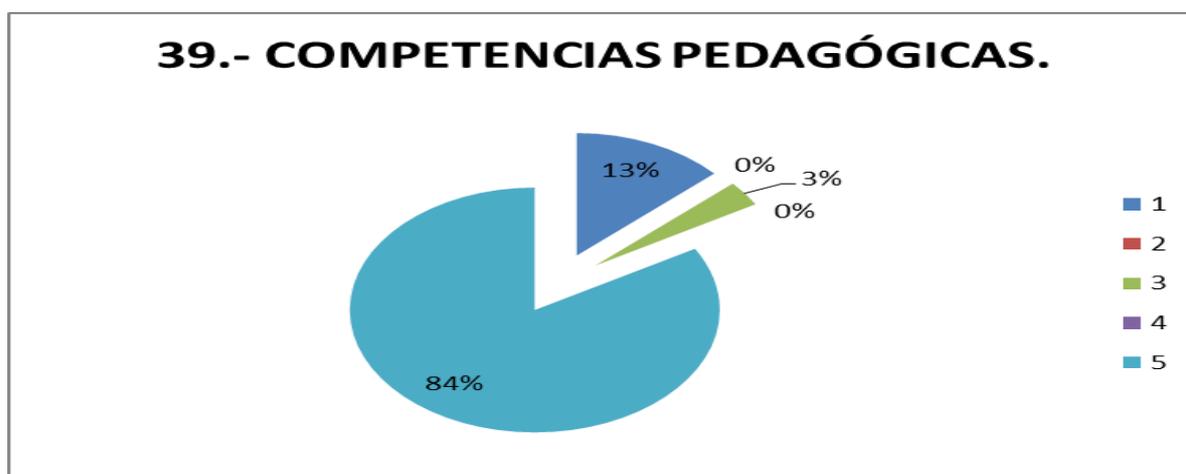
EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ DE PADRES DE FAMILIA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.

Tabla 39

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:													
2.- COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	1	20	0	0	0	0	0	0	0	4	80	5	100
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	3	60	0	0	0	0	0	0	0	2	40	5	100
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	1	20	0	0	0	4	80	5	100
TOTAL	4		0		1		0		25		30		
PUNTAJE	0		0		0.263		0		13.175		2.687		
PUNTAJE PROMEDIO %	13.33		0		3.33		0		83.33		100		

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.



En la evaluación de los directivos: vicerrector e inspector general por parte del Comité de Padres de Familia del colegio, en lo referente a competencias

pedagógicas, el 83.33%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias pedagógicas en la labor profesional; el 3.33% valora con 3, que representa algunas veces; el 13.33% valora con 1 que indica que nunca aplican las competencias pedagógicas gerenciales. Fortaleza desarrollada en nivel excelente. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 2.687.16 puntos, en un nivel excelente.

Pregunta 40

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO.

Tabla 40

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
3.- COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa	2	40	0	0	1	20	1	20	1	20	5	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	1	20	0	0	1	20	0	0	3	60	5	100
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	1	20	0	0	0	0	0	0	4	80	5	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	1	20	0	0	4	80	5	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	100	5	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	1	20	1	20	3	60	5	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	1	20	1	20	0	0	0	0	3	60	5	100
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	1	20	0	0	1	20	0	0	3	60	5	100
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	1	0	1	20	0	0	0	0	3	60	5	100
TOTAL	7		2		5		2		34		50	
PUNTAJE	0		0.358		1.315		0.784		17.918		4.075	
PUNTAJE PROMEDIO %	14		4		10		4		68		100	

Fuente: Encuesta a docentes.
Elaboración: I Marcia Paredes.



EL Comité Central de Padres de Familia del colegio, en lo referente a competencias de liderazgo en la comunidad evalúan a los directivos: vicerrector, inspector, el 68%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias de liderazgo en la comunidad en la labor profesional; el 4% valora con 4, que representa frecuentemente; el 10% valora con 3 que indica alguna vez las aplican, el 4% valora con 2, que significa rara vez; el 14% valora con 1 que indica que nunca aplican las competencias de liderazgo en la comunidad. Fortaleza desarrollada en nivel muy bueno. Lo que se relaciona directamente con el cuadro anterior y la autoevaluación de los directivos. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 4.075/4.74 puntos, en un nivel muy bueno.

Pregunta 41

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES

Tabla 41

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. <u>COMPETENCIAS GERENCIALES</u>													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100	

1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100,	3	100
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
11.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100

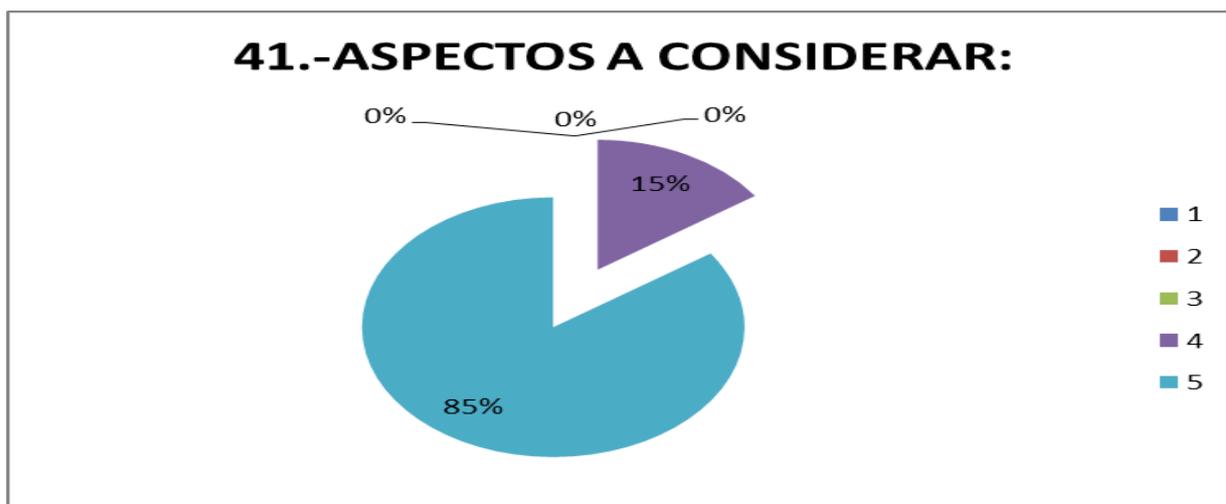
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100

1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0,00	3	100
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0,00	3	100

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	0	1	33,33	2	66,67	3	100
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	0	1	33,33	2	66,67	3	100
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	0	0	0	3	100	3	100
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	0	2	66,67	1	33,33	3	100
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0,00	3	100
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
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	0	0	0	3	100	3	100
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	0	0	0	3	100	3	100
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	0	0	0	3	100	3	100
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
TOTAL	0	0	0	0	0	0	30		165		195	
PUNTAJE	0	0	0	0	0	0	5.01		36.795		13.935	
PUNTAJE PROMEDIO %	0	0	0	0	0	0	15.38		84.61		100	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marcia Paredes.



En la evaluación de los directivos: rector, vicerrector e inspector por parte del Supervisor Escolar del colegio, en lo referente a competencias gerenciales, se observa que en un 84.61%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias gerenciales en la labor profesional; un 15.38% valora con 4, que representa que frecuentemente aplican las competencias gerenciales. Fortaleza desarrollada en un nivel excelente. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 13.935/14.45 puntos, en un nivel excelente.

Pregunta 42

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR:

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.

Tabla 42

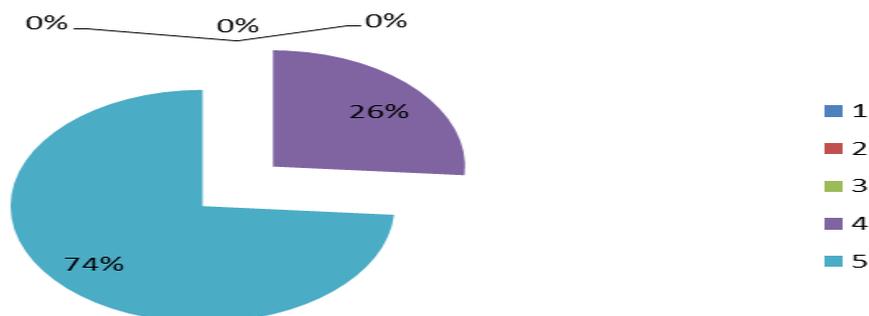
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:													
2.- COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100

docente.													
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100	
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100	
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	0	0	0	3	100	3	100	
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100	
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100	
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100	
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	0	3	100	0	0,00	3	100	
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100	
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100	
TOTAL	0	0	0	0	0	0	11	31	42				
PUNTAJE	0	0	0	0	0	0	1.837	6.913	12.91				
PUNTAJE PROMEDIO %	0	0	0	0	0	0	26.19	73.80	100				

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.

42.- COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.



En la evaluación de los directivos: rector, vicerrector e inspector por parte del Supervisor Escolar del colegio, en lo referente a competencias pedagógicas, se observa que en un 73.80%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias pedagógicas en la labor profesional; un 26.19% valora con 4, que representa que frecuentemente aplican las competencias pedagógicas. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 12.91/14.45 puntos, en un nivel excelente.

Pregunta 43

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR.

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.

Tabla 43

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:												
3.- COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	1	33,33	2	66,67	3	100

3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones privadas y/o gubernamentales.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0	0	2	66,67	1	33,33	3	100
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	0	1	33,33	2	66,67	3	100
TOTAL	0	0	0	0	0	0	6		27		33	
PUNTAJE	0	0	0	0	0	0	1.002		6.021		2.341	
PUNTAJE PROMEDIO %	0	0	0	0	0	0	18.18		81.81		100	

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.



En la evaluación de los directivos: rector, vicerrector e inspector por parte del Supervisor Escolar del colegio, en lo referente a competencias de liderazgo en la comunidad, se observa que en un 81.81%, valora con 5, lo que representa que

siempre aplican las competencias de liderazgo en la comunidad en la labor profesional; un 18.18% valora con 4, que representa que frecuentemente aplican las competencias de liderazgo en la comunidad. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 2.341/3.45 puntos, en un nivel muy bueno.

Pregunta 44.

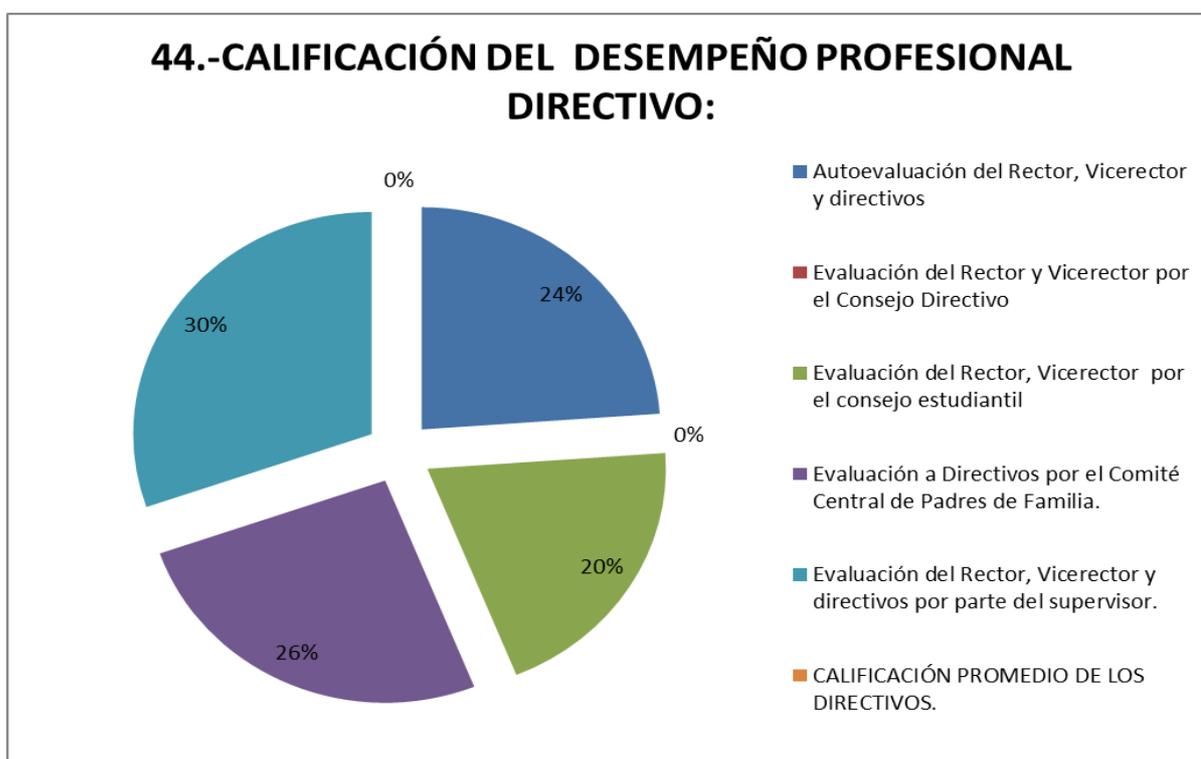
CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

Tabla 44

INSTRUMENTO	CALIFICACIÓN
Autoevaluación del Rector, Vicerrector y directivos	15.105
Evaluación del Rector y Vicerrector por el Consejo Directivo	16.42
Evaluación del Rector, Vicerrector por el consejo estudiantil	12.682
Evaluación a Directivos por el Comité Central de Padres de Familia.	16.307
Evaluación del Rector, Vicerrector y directivos por parte del supervisor	19.186
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS.	79.7
CATEGORÍA	A
NIVEL.	EXELENTE.

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.



En conclusión, la evaluación del desempeño profesional directivo, como se puede observar es de 79.7, ubicándose en la Categoría A y nivel Excelente

Pregunta 45.

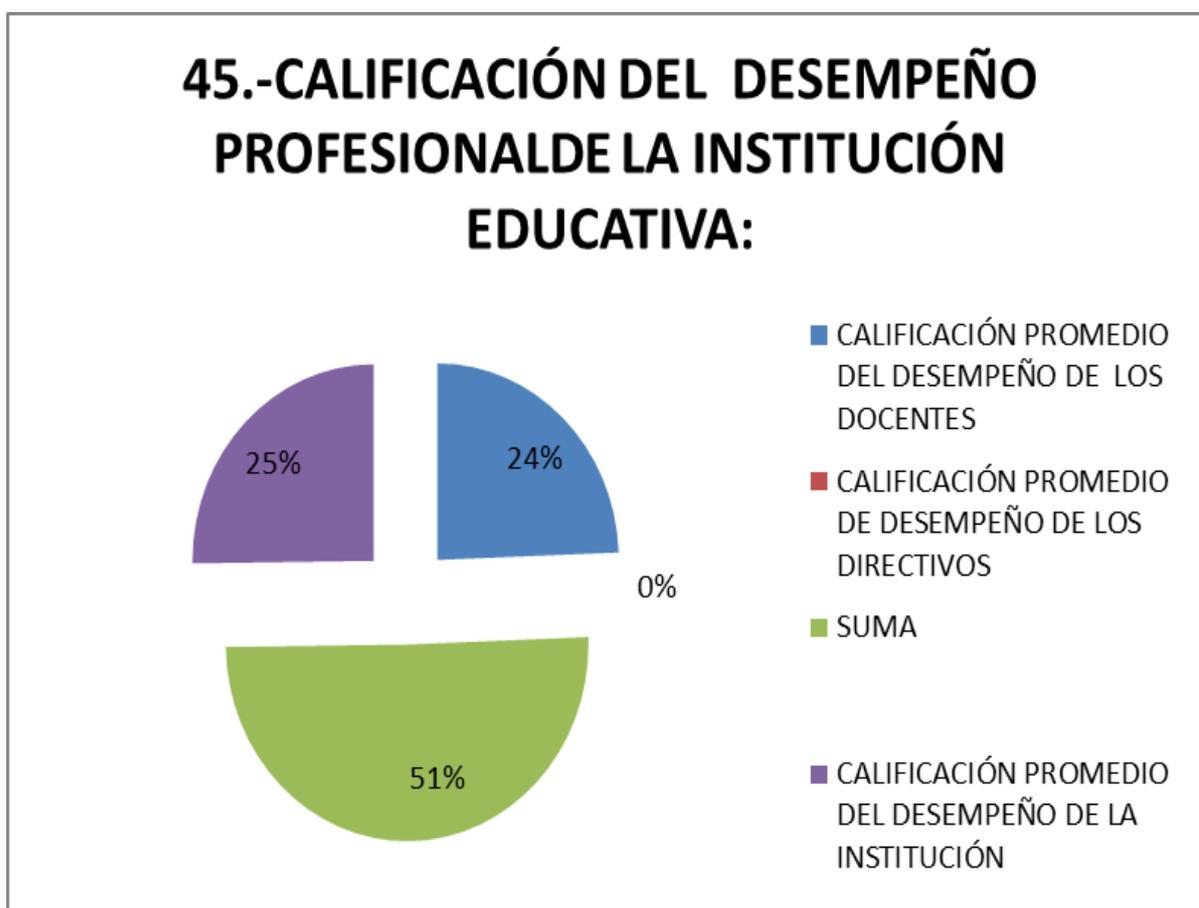
CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA: "CÉSAR ANDRADE Y CORDERO", DE LA CIUDAD DE CUENCA, PROVINCIA DEL AZUAY, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2011-2012.

Tabla 45.

INSTRUMENTO	CALIFICACIÓN
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	74.736
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	79.7
SUMA	154.436
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN	77.218
CATEGORÍA	A
NIVEL.	EXCELENTE.

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaboración: Marcia Paredes.



4.3 DISCUSIÓN.

Partiendo de este pensamiento (Ruiz, 1999): *“Se evalúa al alumno para darle una información sobre su aprendizaje, se evalúa al profesor para que conozca los resultados de su acción y se evalúa el sistema para certificar los resultados de los La evaluación forma parte de la educación, se fundamenta en las diferencias individuales, el cambio de comportamiento de las personas que se han involucrado en el proceso educativo. Siendo los profesores, directivos los que emiten muchos juicios de valor, influenciados por una nota, de hecho los profesores están evaluando continuamente el trabajo de sus alumnos, si son apropiadas las tareas que les asignan, la preparación de los estudiantes, etc., pero quién evalúa el desempeño de los docentes, directivos, actividad olvidada, que al ser retomada en la actualidad ha forjado muchas polémicas, discusiones, últimamente fortaleció la jubilación de muchos profesionales, así como también permitió retornar a un proceso responsable de preparación docente, asumido por los mismos protagonistas que habían descuidada tan significativa actitud.*

Teniendo bien claro, el concepto de evaluación, es muy importante establecer qué es una educación de calidad (Uquillas, 2005), *“para lo que necesitamos fundamentalmente identificar qué tipo de sociedad que queremos tener, pues una institución educativa será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta”*. Por ejemplo, para ser conducente a una sociedad democrática, la institución educativa será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable. En el caso de nuestro país, según señala la Constitución, se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional, segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras, responsables, que antepongan el bien común al bien individual, que vivan en armonía con los demás, con la naturaleza, que resuelvan sus conflictos de manera pacífica. Por lo tanto, de manera general, nuestros centros educativos serán de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos los estudiantes, en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan, los resultados que genera contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestra sociedad, por consiguiente nuestro país.

De lo expuesto, es innegable que la educación es el único camino que tiene la sociedad para cubrir sus necesidades dentro del marco del desarrollo intelectual, psicológico, sociológico en el que se desenvuelve los individuos desde su nacimiento hasta su muerte, es por ello que todos los que están involucrados en este proceso deben darle la importancia que se merece, enfocarse en desempeñar un verdadero rol como gestores educativos, involucrando a todos los actores de la comunidad educativa. Especialmente en este momento, llamado la era del conocimiento, que nos presenta grandes desafíos; pues los vertiginosos cambios en tecnología, comunicación instantánea, acercan a la gente y los países como jamás había sucedido, entonces pregunto: ¿Estamos educando a nuestros alumnos para que desarrollen la capacidad de ser funcionales y productivos? De los resultados obtenidos, falta mucho camino por recorrer, pues aún son los contenidos o temas de clase los fundamentales en ser trabajados, la evaluación es unidireccional, casi nunca directivos, maestros se preguntan sobre la calidad de sus enseñanzas, capacidad de gestión, lo peor, que un alto porcentaje docente aún son simples transmisores de contenidos, no diseñadores de experiencias de aprendizaje.

Para que, un centro educativo sea eficaz (Carrasco, 2002), “*caracterizado por una fuerte estructuración y disciplina*” es decir, que el alumnado rinda suficientemente en el área académica, tomando en cuenta varias características: alta moral, altas expectativas por parte del equipo docente, clara determinación de objetivos, énfasis en la adquisición de las habilidades básicas, fuerte liderazgo, apreciable control de las decisiones instructivas, sentido del orden en la institución escolar. Con un alto desarrollo organizativo, lo integran tres componentes: Innovación educativa, desarrollo profesional de los docentes, el desarrollo del currículo. Con estos criterios las entidades educativas son más flexibles a los cambios. Por lo que en la investigación realizada se busca verificar las fortalezas, debilidades referentes a: habilidades institucionales docentes y directivas, capacidad del centro educativo como organización para valorar el funcionamiento correcto del centro, capacidad para organizar, reconocer información relevante para el diagnóstico de su situación, capacidad como organización para resolver sus propios problemas de manera específica, capacidad como organización para evaluar las tres habilidades anteriores.

En este contexto, el docente, sus directivos, los centros educativos que se preocupan del desarrollo integral de los adolescentes y un aspecto fundamental para

su logro es la de brindar confianza que consolide su estabilidad emocional, sus valores, ello será posible en un ambiente de comunicación abierta, constructiva, de interacción positiva, primero entre docentes, alumnos, luego entre docentes, directivos, finalmente entre docentes, padres de familia, directivos. Por lo que el maestro debe mostrar una verdadera afectividad, amor a los niños para que más tarde fructifique en su desempeño hacia el trabajo, la intervención activa, colaboración, el interés en las actividades de la institución escolar, que cumpla los estándares de calidad educativa, que son las descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. Es decir, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Los estándares de desempeño profesional de docentes, directivos son los que se deberían practicar para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados, los estándares de los establecimientos educativos, se refieren a los procesos de gestión, prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados cumpliendo con los estándares de calidad, verdad dejada muy a menos al interior del colegio "César Andrade y Cordero".

Los estándares de calidad del desempeño profesional directivo, docente (Ministerio de Educación y ciencia de España, 2003), se refieren a *"¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?"*, es decir, a las descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente, las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen. Entonces, el propósito de los estándares es orientar, apoyar, monitorear la acción de los actores educativos hacia su mejora continua, proveer información a los actores del proceso educativo para que estos puedan determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, cómo debe ser un buen docente, un buen directivo, cómo debe ser una buena institución educativa, diseñar, ejecutar estrategias de mejoramiento fundamentados en los resultados de la evaluación y la autoevaluación.

Por lo que en el presente trabajo de investigación se logra cumplir con lo expresado en los párrafos precedentes, pues los maestros al estar conscientes de estos procesos, con la aplicación de la encuestas e instrumentos de investigación, estuvieron dispuestos a aprender a "mirarse a sí mismos" (ficha de autoevaluación)

y lo trascendental, “ser mirado por los demás” (fichas coevaluación entre docentes y fichas de heteroevaluación por directivos, padres, alumnos, ficha de observación práctica de trabajo en aula), con una posición reflexiva, madura, que permitió emitir juicios de valor, reconociendo las fortalezas y debilidades de cada docente, directivo, del equipo en sí mismo, así poder tomar decisiones coherentes de mejoramiento (plan propuesto de mejora), como profesionales de la educación, debemos hoy de manera urgente actualizar los conocimientos en lo propuesto por el Ministerio en su Actualización y fortalecimiento Curricular, con la utilización de recursos didácticos, audiovisuales, computación, proyector, aplicación de nuevas técnicas, métodos y modelos activos, etc.

Desde el proceso del trabajo investigativo, es importante comprender **la Evaluación del Desempeño de los Docentes** (Crespo, 2006), entendida “*por lo que el profesor hace en el trabajo*”, el conjunto de conocimientos, habilidades, otros valores específicos que posee para desempeñar correctamente su trabajo, los resultados que obtiene, la efectividad depende de qué competencias tiene, qué tan motivado está para ponerlas en práctica, en qué contexto desempeña su labor, que estrategias promueve para que sus alumnos alcancen los objetivos de aprendizaje.

En lo que respecta a la **Evaluación del Desempeño de los Directivos** (Crespo, 2006), es la evaluación que se haga del personal directivo, el evaluador institucional puede encontrar información valiosa sobre el rumbo de la institución y la manera en que ésta está siendo dirigida por ello es importante un proyecto de evaluación institucional, con reactivos generados a partir de las diferentes concepciones teóricas relacionadas con: la dirección, miden varias habilidades de la orientación de una organización como: habilidades ubicadas a la realización de la tarea, a la persona del trabajador, a la persona del director. Así, el liderazgo del directivo es entendido como el proceso de influir, mover, ejercer sobre sí mismo, el grupo o la organización a través de los procesos de comunicación, toma de decisiones para obtener un resultado útil. En el proceso de trabajo según la mayoría de los encuestados este proceso, está basado más en la experiencia que en la preparación y formación académica.

Por lo que la evaluación de las instituciones educativas debe ser integral, esto es, que se tiene que evaluar la gestión de los aprendizajes, del docente, la directiva, la de vinculación con la colectividad. Por lo que en la actual investigación se valoró: la gestión del desempeño profesional docente, del directivo del colegio “César Andrade

y Cordero” aportando al cumplimiento de los objetivos del proyecto general de la Universidad Técnica Particular de Loja que propone objetivos claros, descritos en la introducción del presente trabajo.

Por lo que el trabajo de evaluación debe ser realizado, que según (Valenzuela, 2009) corresponden ser viabilizados en criterios técnicos, científicos, de forma objetiva, dejando de lado las subjetividades personales entre los más importantes tenemos:

Criterios de factibilidad: aseguran una evaluación realista, prudente y viable de poder realizarla, considerando si es metodológicamente posible de realizar la evaluación, es correcto realizar la evaluación y hay asignación de recursos suficientes para hacer una evaluación.

Criterios de utilidad: asegurar que una evaluación va a proveer oportunamente la información requerida de tal forma que pueda ser utilizada para tomar decisiones, considerando: si cada usuario recibe un informe pertinente para el uso que le va a dar, los informes de evaluación se entregan de manera oportuna y se están utilizando en un contexto particular.

Criterios de ética: que la evaluación se efectúa con legalidad, propiedad y respeto al bienestar de las personas.

Fundamentado en estos criterios, la evaluación del desempeño a los directivos, docentes, constituye un aspecto primordial ya que como líderes dentro del aula, la institución; son los responsables de los procesos de formación, aprendizaje de los estudiantes, manteniendo un excelente clima institucional, organizativo, contribuyan al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales, esto implica comparación entre los objetivos impuestos a una actividad intencional y los resultados que produce. Es preciso evaluar no solamente los resultados, sino los objetivos, las condiciones, los medios, el sistema pedagógico y los diferentes medios de su puesta en acción.

En igual forma, el recurso esencial, el que va a dar la diferencia a largo plazo en una institución educativa, ya no es el recurso material, ni siquiera el financiero. Es la gestión del talento humano, no por su número, sino por su calidad, adaptabilidad, capacidad de desarrollo, siendo responsabilidad del éxito o fracaso de quienes interactúan dentro de una institución, son ellos quienes después de reconocer que

son capaces de mejorar sus desempeños, cuando conocen sus debilidades, se les brinda la oportunidad de superarse a través de procesos continuados de desarrollo profesional, así como de apoyo pedagógico según necesidades individuales. El conocimiento de las competencias profesionales solo lo lograremos en la medida en que nos sometamos a un verdadero proceso de evaluación de la gestión como directivos, docentes.

Evaluar a los directivos, consiste (M. E., 2009) en: Valorar las competencias gerenciales, financieras, de liderazgo de directivos, funcionarios institucionales, a los docentes; las competencias pedagógicas, didácticas de los docentes; bajo los argumentos expuestos en párrafos anteriores, esto admitirá realizar una rendición social de cuentas, permitiendo entregar información transparente a los integrantes de la institución sobre las actividades, competencias gerenciales, financieras, de liderazgo de sus directivos y de desempeño de sus docentes.

La evaluación del desempeño de los docentes, directivos se constituye en la vida de las instituciones, se especializa en las cuestiones de generación de información específica sobre determinadas acciones de desempeño institucional, consideradas relevantes, la correspondiente fundamentación para los juicios de valor con finalidades de conocimiento práctico, de orientación de las decisiones y de creación de valores compartidos como recurso de retroalimentación de la gestión institucional encaminadas al éxito. Es decir, exige dar una mirada del estilo de gestión de los directivos, docentes, que permita superar la inmediatez y ceguera de las acciones desarrolladas. En efecto, cuando las acciones institucionales fundamentales están precedidas por la previsión, por medio de la planificación, organización, se cualifican. Equivalentemente, cuando estas acciones están sucedidas, incluso acompañadas, por la información, conocimiento de las propias acciones con la correspondiente atribución de valor, sentido, por medio de la valoración de la evaluación, se reorientan a la superación de dificultades y al fortalecimiento de los aspectos positivos.

Al observar y aplicar las fundamentaciones expuestas, descritas, entonces el proceso de evaluación del desempeño docente, directivo, si estaría aportando hacia la Calidad en el servicio, calidad educativa en el ofrecimiento de la mejor educación posible a los alumnos en forma directa, a su bienestar, es decir, como se sienten los estudiantes en el proceso enseñanza – aprendizaje sus niveles de bienestar e involucramiento y las interrelaciones descritas en párrafos anteriores.

Es imprescindible reflexionar (Chavarría, 2004): “¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?” Al responder esta interrogante se puede concluir que los estándares al considerarlos como los conocimientos (saberes), deben saber, ser capaces de aplicar en una determinada función, área y grado. Por ello los estándares tienen relaciones de semejanza y diferencia con las competencias y logros; de semejanza por que tienen que ver con el conocimiento (saberes); de diferencia, porque mientras las competencias son habilidades intelectuales, los estándares son dominios conceptuales, los logros, niveles de avance hacia la consecución de los estándares. Este es el gran reto de la evaluación del desempeño docente, directivo, descritos en este apartado.

Por lo que, en la investigación realizada en el colegio “César Andrade y Cordero”, en base a los resultados obtenidos, se exponen en los siguientes cuadros comparativos del desempeño docente y directivo:

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

Aspecto	Autoevaluación	Coevaluación	Directivos	Estudiantes	Padres de familia
1.- Sociabilidad pedagógica.	Valoración: 0.676/0.72 Porcentaje: 93.88% Nivel: Excelente	Valoración: 1.211/1.54 porcentaje: 78.63% Nivel: Excelente.	Valoración: 1.819/2.35 Porcentaje: 77.40% Excelente	Valoración: 2.832/4.12 Porcentaje: 68.73% Nivel: Bueno	Valoración: 3.470/5.05 Porcentaje: 68.71% Nivel: Bueno
2.- Habilidades pedagógicas y didácticas.	Valoración: 3.727/4.23 Porcentaje: 88.10% Nivel: Excelente	Valoración: 3.114/3.6 Porcentaje: 86,52% Nivel: Excelente	Valoración: 2.352/2.94 Porcentaje: 80 % Nivel: Bueno	Valoración: 6.838/10.97 Porcentaje: 62.32% Nivel: Bueno.	
3.- Desarrollo emocional.	Valoración: 0.884/1.13 a: 68% Nivel: Bueno				
4.- Atención a estudiantes con necesidades especiales.	Valoración: 0.718/1.03 Porcentaje: 69.70 Nivel: Bueno		Valoración: 1.585/2.06 Porcentaje: 76.94% Nivel: Excelente.	Valoración: 2,772/4.80 Porcentaje: 57,75% Nivel: Bueno	Valoración: 3.164/5.05 Porcentaje: 62.65% Nivel: Bueno.

5.- Aplicación de normas y reglamentos	Valoración: 0.936/1.03 Porcentaje: 90.87% Nivel: Excelente	Valoración: 1.07/1.92 Porcentaje: 55.72% Nivel: Bueno	Valoración: 1.127/1.44 Porcentaje: 78.26% Nivel: Excelente		Valoración: 2.295/3.37 Porcentaje: 68.10% Nivel: Bueno
6.- Relación con la comunidad.	Valoración: 0.737/0.93 Porcentaje: 78.24% Nivel: Excelente	Valoración: 2.791/3.08 Porcentaje: 90.61% Nivel: Excelente	Valoración: 0.958/1.18 Porcentaje: 81.18% Nivel: Excelente	Valoración: 3.206/4.11 Porcentaje: 78.% Nivel: Excelente	Valoración: 1.125/2.53 Porcentaje: 44.46% Nivel: Mejorable.

Observación hora clase			
Aspectos	Valoración	Porcentaje	Nivel
Actividades iniciales.	5.75/7.70	74.67%	Bueno
Proceso de enseñanza-aprendizaje	13.125/16.25	80.76	Excelente
Ambiente de aula	5.760/6.25	92.16%	Excelente
7.- Cima de trabajo	Valoración: 0.802/0.93 Porcentaje: 86.23% Nivel: Excelente		

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO					
ASPECTOS	AUTO EVALUACIÓN	CONSEJO DIRECTIVO	CONSEJO ESTUDIANTIL	COMITÉ DE PADRES DE FAMILIA	SUPERVISOR
1.- Competencias gerenciales.	Valoración: 10.932/14.65 Porcentaje: 74.62% Nivel: Bueno	Valoración: 9.361/14.59 Porcentaje: 64.16% Nivel: Bueno	Valoración: 5.825/10 Porcentaje: 58.25% Nivel: Bueno	Valoración: 9.545/10.10 Porcentaje: 94.50% Nivel: Excelente	Valoración: 13.935/14.45 Porcentaje: 96.43% Nivel: Excelente
2.- Competencias pedagógicas	Valoración: 2.193/3.26 Porcentaje: 67.26% Nivel: Bueno	Valoración: 1.357/3.29 Porcentaje: 41.24% Nivel: Mejorable	Valoración: 2.640/3.57 Porcentaje: 73.94% Nivel: Bueno	Valoración: 2.687/3.16 Porcentaje: 85.03% Nivel: Excelente	Valoración: 12.910/14.45 Porcentaje: 89.34% Nivel: Excelente

3.- competencias de liderazgo en la comunidad.	Valoración: 1.980/2.09 Porcentaje: 94.73% Nivel: Excelente	Valoración: 1.003/2.12 Porcentaje: 47.31 Nivel: Mejorable	Valoración: 4.217/6.48 Porcentaje: 65.07% Nivel: Bueno	Valoración: 4.075/4.74 Porcentaje: 85.97% Nivel: Excelente	Valoración: 2.341/3.45 Porcentaje: 67.85 Nivel: Bueno.
--	---	--	--	---	--

Estos resultados, se correlaciona con lo expresado en los párrafos anteriores, pues de los resultados finales, se pueden verificar claramente que la calificación promedio del desempeño de la institución, se ubica en la categoría **“A”**, nivel de **excelente**.

Por lo que se trata de visualizar, ubicar aspectos de importancia que verifiquen las debilidades encontradas para con las fortalezas, programar una propuesta de mejora institucional. Así en el campo de las habilidades pedagógicas, didácticas, expuestas en la tabla 8 y 17, donde el 45% de los estudiantes manifiestan este aspecto como una debilidad de los docentes en el trabajo encaminado al desarrollo de destrezas de desempeño de los estudiantes, pues aún en el trabajo de aula se siguen privilegiando a los contenidos o “temas de clase”. Hace falta una buena preparación didáctica en los docentes, el desarrollo emocional, la sociabilidad pedagógica, se verifica que el clima afectivo y social de la Institución, los educadores no se sienten apoyados en su relación de trabajo por sus directivos, sumado a la poca relación existente con los padres de familia, tabla 21, donde el 50% así lo manifiestan. Aspecto que repercute en la atención a estudiantes con necesidades especiales de aprendizaje; tabla 19, 51% de estudiantes, tabla 24, el 38% de padres de familia, indican que se les da poca importancia, se evidencia poca actitud profesional para aplicar las relaciones con los estudiantes, tabla 20, donde el 26%, manifiestan la poca o ninguna relación, en actividades de trabajo conjunto con estudiantes.

Una gran fortaleza de destacar es la disposición al cambio por parte de docentes y directivos, dentro de lo estimado en los estándares de calidad planteado por el Ministerio de Educación. De igual manera las habilidades de desarrollo emocional, fortalezas que permitirán caminar esos hacia estándares de calidad descritos en el sustento teórico; por lo que existe un equipo de docentes que trabaja con empoderamiento y empatía, el éxito de la institución se nota en el buen clima organizacional e institucional que viven los docentes sobre todo la práctica de valores como: Compañerismo, Unión, Predisposición, Amabilidad, Libertad,

Generosidad, Amistad y colaboración. Humanismo del Rector, Respeto a las diferentes opiniones, Buen ambiente de trabajo.

Sin embargo no podemos dejar de mencionar que en menor escala existe la presencia de anti valores que hace que las relaciones interpersonales de los docentes de la institución no es de un grado de excelencia sino de Bueno. Se puede advertir anti valores como: comentarios, rumores y chismes, indisciplina, falta de colaboración, hipocresía, incumplimiento a normas preestablecidas, estos hechos hacen que algunos docentes actúen a la defensiva y con cierto grado de desconfianza. Por consiguiente, no haya una sinergia total para el trabajo; se refleja en las tablas 25, donde un 50% no da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes, el 30% no presenta el plan de clase al observador, el 20% no realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar, ni revisa las tareas enviadas a la casa. De igual modo en la tabla 26, un 60% no utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase, un 40% no refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad, un 30% no asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente, no asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido, ni adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.

Esto, implica establecer un compromiso recíproco de brindar educación, capacitación, entrenamiento permanente a los colaboradores para superar esta situación, lograr un clima de liderazgo, gestión, administración eficaz y eficiente en bien de los educandos de esta institución.

Ahora, analizados los resultados y en las observaciones, entrevistas realizadas, como institución se pueden establecer las siguientes características: Un equipo humano especializado en ciencias de la educación, con el perfil adecuado. Educación en la práctica de valores. La práctica de valores con el ejemplo. Una educación en la diversidad. Desarrolla un trabajo contextualizado. Se preocupa por la formación y promoción de los integrantes de la institución.

También se pueden observar como Institución algunas características negativas entre otras las siguientes: Se puede advertir una gran vocación de servicio pese a que el sueldo que perciben no satisface a sus aspiraciones personales, familiares

que les permitan vivir con dignidad y entregarse por entero a la misión de docente, la institución al ser Fiscal no puede ofrecer ningún tipo de ayuda o beneficios como gremio por que al ser fieles cumplidores de las Disposiciones y Acuerdos Ministeriales de Leyes y Reglamentos emitidos de autoridad superior competente y algunos anti valores que como en cualquier ámbito siempre están presentes y son los que permiten avanzar convirtiéndolos en fortalezas.

En conclusión se puede indicar que el Colegio “César Andrade y Cordero”, es una institución que se encuentra en crecimiento, sus docentes están comprometidos con la filosofía institucional, demuestran una gran predisposición al cambio, perfeccionamiento y sobre todo el cumplimiento a cabalidad de su rol profesional. La institución se encuentra dedicada a la enseñanza de la práctica de valores con el ejemplo buscando una cultura de paz. En suma busca permitir a todos sin excepción hacer fructificar sus talentos, todas sus capacidades partiendo de un buen liderazgo, gestión y administración académica.

Lo que falta en el colegio, es colaborar con la capacitación continua que deben tener los docentes para mejorar la educación, gestionando diferentes cursos sobre didáctica, procesos de planificación curricular, evaluación de aprendizajes, liderazgo, valores institucionales, que es lo que a la mayoría de las instituciones educativas se les olvida, también ser ejemplo activo de preparación, mejoramiento profesional pero sobre todo practicar valores morales, educativos, éticos, día a día en su trabajo y fuera de él.

Resaltemos una frase tan común en nuestros tiempos; (Chavarría, 2004) *“los maestros que merecen nuestro recuerdo, reconocimiento y cariño, son aquellos que nos han educado, que nos han impulsado a ser mejores personas, que han dejado huella positiva en nuestras vidas y que por esa huella siguen presentes en nosotros”*. Por consiguiente, los cambios solo serán posibles en la medida en que los “individuos, los grupos” encuentren el significado tanto de lo que se desea cambiar como del modo en que se va hacer este cambio. Enfrentar este cambio, aceptar que es más importante el conocimiento de hechos que el aprendizaje de conceptos; que a cambio del aprendizaje memorístico, se tiene el significativo; es difícil, pero no imposible, como en la sabiduría popular se manifiesta, este proceso es responsabilidad, tarea de todos.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

5.1. CONCLUSIONES

- Que el colegio “César Andrade y Cordero” en su calificación promedio del desempeño de los docentes de: 74.736/100, que representa una categoría B, con un nivel de Bueno. En su calificación promedio del desempeño de los directivos de: 79.7/100, que representa una categoría A, con un nivel de excelente. Por tanto la calificación promedio del desempeño de la institucional de: 77.218, representa una categoría A, con un nivel de excelente.
- Que en los instrumentos aplicados, en varios indicadores del desempeño docente, los padres de familia, valoran desde una visión individualista de su hijo y no desde una perspectiva colectiva en la que el docente realiza el hecho educativo, por ejemplo: Se preocupa cuando su hijo o representado falta. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas. Atiende a su hijo o representado de manera específica. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).
- Que en las encuestas para el desempeño directivo, la fichas para el rector, vicerrector e inspector general, tienen los mismos indicadores, cuando en la realidad las funciones son totalmente diferentes entre estos tres actores, por lo que al aplicar la misma ficha a todos, desvirtúa la realidad de la investigación de los aspectos que se valoran, como se verifican en la autoevaluación de la vicerrectora, un 40% de indicadores marcados con uno y en la entrevista personal, manifestó esta inquietud.
- Que en el campo de las habilidades pedagógicas, didácticas, tablas 8 y 17, el 45% de los estudiantes manifiestan como debilidad de los docentes el trabajo encaminado al desarrollo de destrezas de desempeño, en el trabajo de aula, ausente la motivación, pues se siguen privilegiando a los contenidos o “temas de clase”.

- Que la preparación didáctica de los docentes en el desarrollo emocional, la sociabilidad pedagógica es una debilidad; se verifica que el clima afectivo y social de la Institución no es de lo mejor, los educadores no se sienten apoyados en su relación de trabajo por sus directivos, la poca relación existente con los padres de familia, tabla 21, donde el 50% lo manifiestan. Aspecto que repercute en la atención a estudiantes con necesidades especiales de aprendizaje; tabla 19, el 51% de estudiantes lo indican, tabla 24, el 38% de padres de familia indican que se les da poca importancia,
- Que se evidencia poca actitud profesional para aplicar las relaciones con los estudiantes, tabla 20, donde el 26%, lo manifiestan. Muchas de las actividades específicas del rendimiento académico, comportamental, lo realizaba el DOBE e inspección, los docentes no se interesaban por su participación directa.
- Que en los procesos de la clase práctica, no hay una coherencia total para el trabajo; se refleja en las tablas 25, donde un 50% de docentes, no da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes, el 30% no presenta el plan de clase a la observadora, el 20% no realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar, ni revisa las tareas enviadas a la casa. De igual modo en la tabla 26, un 60% no utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase, un 40% no refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad, un 30% no asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente, no asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido, ni adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.
- Que una gran fortaleza de destacar es la disposición al cambio por parte de docentes y directivos. De igual manera las habilidades de desarrollo emocional, por lo que existe un equipo de docentes que trabaja con empoderamiento y empatía, el éxito de la institución se nota en el buen clima organizacional e institucional que viven los docentes sobre todo la práctica de valores como: Compañerismo, Unión, Predisposición, Amabilidad, Libertad, Generosidad, Amistad y colaboración. Humanismo del Rector, Respeto a las diferentes opiniones, Buen ambiente de trabajo.

5.2 RECOMENDACIONES

- ✓ Que, los directivos en unidad con los docentes, elaboren un plan, con su respectivo cronograma, para que por lo menos una vez al trimestre, realicen observaciones de clases prácticas, su reflexión y las respectivas propuestas de mejoramiento, tal como lo indican los instrumentos de investigación aplicados durante la investigación, que son propuestas del propio Ministerio de Educación. Estos análisis de las clases y sus propuestas, deben ser examinados, discutidos y mejorados durante las horas de trabajo complementario obligatorio a todas las instituciones educativas.
- ✓ Que se aplique la propuesta del presente trabajo, para que se refuercen mediante talleres y la práctica continua: la motivación, las habilidades pedagógicas y didácticas, privilegiando el desarrollo de destrezas de desempeño a los contenidos o “temas de clase”; fortaleciendo una buena preparación didáctica en los docentes.
- ✓ Que tanto maestros como directivos desarrollen un perfil ideal en base a los siguientes parámetros: alta calidad humana, académica. Leales a la filosofía institucional encaminados a cumplir su misión y visión. Responsables, tolerantes. Ejemplo de virtudes. Preocupados por su actualización mediante la capacitación, perfeccionamiento. Dispuestos a los cambios que el avance del conocimiento y la sociedad exigen. Capaces de trabajar en equipo mediante la sinergia y la pro actividad. Con visión globalizadora y de futuro. Comprometidos con potenciar valores humanos y éticos. Con una dimensión trascendente. Con alto nivel de empatía y empoderamiento.
- ✓ Que la Institución en la atención a los estudiantes con necesidades especiales, debe laborar con docentes, representantes y estudiantes, estableciendo compromisos para desarrollar normas, hábitos de responsabilidad, comunicación, disciplina y trabajo.
- ✓ Que los Directivos en su calidad de líderes, busquen soluciones, promuevan ideas creativas, apoye el cambio, la capacitación permanente de los docentes, estimule las acciones de todos los actores y se practique constantemente valores dentro del trabajo y fuera de él.

- ✓ Realizar la autoevaluación institucional dispuesta por el Ministerio de Educación como un diagnóstico situacional, para establecer estrategias que permitan superar los anti valores detectados dentro del personal de la institución.
- ✓ Los materiales de investigación de la evaluación del desempeño docente y directivo, a nivel nacional se adapten a la realidad del proceso educativo: en el caso de los docentes, no solo se valoren de forma individual el trabajo con los estudiantes, sino a la colectividad con la que se trabaja, como se explicó en las conclusiones; para los directivos, reformular los instrumentos para que valoren las funciones específicas de cada actor: director, rector, vicerrector, subdirector e inspector general, que son totalmente diferentes.

6. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

6.1. TÍTULO:

Desarrollar talleres de capacitación sobre: aprendizaje lúdico motivacional como procesos de trabajo con los docentes del colegio “César Andrade y Cordero” de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, para mejorar el rendimiento de los estudiantes” durante el año lectivo 2011-2012.

6.2. JUSTIFICACIÓN

Terminado el proceso de investigación, tabulados los datos, interpretado los resultados, realizado la discusión y expuesta las conclusiones y recomendaciones, ha permitido detectar los problemas graves que existen en el plantel educativo como son: poca comunicación entre directivos y docentes, y lo importante se consolida la debilidad en las habilidades pedagógicas y didácticas en el trabajo encaminado al desarrollo de destrezas de desempeño de los estudiantes, para mejorar la calidad de la educación, se refleja en las tablas 25, donde un 50% no da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes, el 30% no presenta el plan de clase al observador, el 20% no realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar, ni revisa las tareas enviadas a la casa. De igual modo en la tabla 26, un 60% no utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase, un 40% no refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad, un 30% no asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente, no asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido, ni adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas. Pues los maestros priorizan el trabajo de contenidos sobre el de manejar estrategias de aprendizaje para el desarrollo de habilidades, competencias intelectuales, ya que de lo expuesto se evidencia que: La atención a los estudiantes con necesidades de aprendizaje e individuales es reducida

En virtud de los problemas detectados en el Colegio, se ha descuidado mucho el rol docente, de ser mediadores, generadores de experiencias de aprendizaje, apoyo y

ayuda en los procesos de interaprendizaje, de observadores interventores, etc. que ha decir de (Barriga, 2010), al citar Ángel Riviere: “*Los buenos maestros logran que sus alumnos aprendan, con gusto, para la memoria de largo alcance y apliquen los conocimientos*”. Entonces, el buen profesor es un buen comunicador, que tiene que conocer las representaciones mentales de sus alumnos y adaptar a esas representaciones en forma dinámica, fluida, los procesos de selección de las ideas que trasmite, el ritmo y la naturaleza de la transmisión.

La motivación es factor imprescindible en todo proceso educativo, debe responder a un sentimiento valorativo del ser, de nuestra manera de ser, de quienes somos nosotros, del conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales. La motivación es poder aceptarte, sintiéndose seguro con el medio en que se vive y de las elecciones que se hace sin importar las críticas destructivas. Es la sensación interna de satisfacción consigo mismo. Tiene relación con casi todo lo que se hace. Es como la ventana por donde se mira la vida: la esencia es confiar en la propia mente y saber que merecemos la felicidad. Esto quiere decir que, si un alumno tiene buena motivación, supera su autoestima, entonces podrá alcanzar buenos resultados académicos.

En la función docente, siempre surgen preguntas: ¿por qué existen tantas diferencias en los alumnos en su rendimiento escolar?, pues, resulta muy difícil interesarles en la realización de las tareas, preparación de un trabajo, un examen concreto. La respuesta de la mayoría está en la obligación que tienen los chicos. Respuesta errada pues lo que se hace por obligación no conduce a aprendizajes ni genera satisfacciones. Sumando la poca responsabilidad del docente que conlleva a fomentar a un estudiante desmotivado, pues el maestro está desmotivado y por consiguiente desmotivador.

Entonces, la tarea escolar es una labor compartida por el docente y los alumnos. De ambas partes se requiere un caudal de atención, de actitud positiva, de voluntad de trabajo. En esta entrega, el que conduce es quien debe abrir el tema y promover su desarrollo hasta la meta trazada. Entre los protagonistas de la clase juega un factor decisivo, **el clic motivacional**. El acierto en pulsarlo moviliza a la clase. Cuando falta, sobreviene el desinterés, antesala del aburrimiento. Por eso, buena parte del arte de la enseñanza se sustenta en saber motivar, está debe ser la inquietud constante del maestro.

Se reprocha a las instituciones que los contenidos curriculares van a la zaga de lo que los alumnos conocen en la vida cotidiana o bien que los temas de estudio no les sirven para sus necesidades laborales. Estas razones de desinterés no se solucionan fácilmente, pese a la periódica actualización de planes y programas, y a la capacidad de maestros y profesores para ajustar algunos contenidos al presente. Pero también es cierto que gran parte de lo que se aprende son logros del pasado que siguen siendo válidos y no todo puede tener la rapidez de los cambios tecnológicos. Al revisar posibles causas de tedio, no puede estar ausente el aprendizaje comúnmente llamado "memorístico", forma de estudiar que convoca al aburrimiento y es inaceptable en la escuela, que debe acudir a la comprensión inteligente de los problemas.

Vivimos tiempos en que se difunde de modo constante un engañoso llamado a hacer lo placentero y lo fácil. Esto afecta conductas y valores, entre ellos los que se vinculan a la tarea escolar. Ese mensaje confunde a los escolares, que no perciben que la formación educativa demanda encarar lo que es difícil y complejo para avanzar. Por lo expuesto, en base a los resultados de la investigación se hace necesario realizar talleres con los maestros para mejorar la motivación.

Por consiguiente, el buen maestro, no impone disciplina, ni hace prohibiciones, fomenta el autocontrol. Escucha los intereses de los alumnos para trabajar en actividades conjuntas. Orienta en la forma y manejo de las fuentes de información. Gestiona el quehacer del aula. Prevé las posibles preguntas y prepara las respuestas en nuevos intereses. Crea espacios de aprendizaje en contacto con el entorno. Motiva a trabajos autónomos y que socialicen los aprendizajes.

Con estas perspectivas del rol del docente, debemos reflexionar con mucho interés que la educación del siglo XXI, ha puesto en jaque al paradigma educativo centrado en la transmisión de información acabada, pues hoy estamos en la sociedad del conocimiento, como manifiesta (Barriga 2010), al citar a Pozo y Monereo, "*La educación debe estar dirigida a promover capacidades y competencias y no solo conocimientos cerrados o técnicas programadas*", lo que implica la capacidad de aprender a aprender, para formar personas que gestionen sus propios aprendizajes, adopten una autonomía creciente y dispongan de herramientas que le permitan un

aprendizaje continuo. Esto conlleva a una transformación de los roles tradicionales del alumno y específicamente de los maestros y de las prácticas educativas mismas, donde se aprenda a “transformar lo que se sabe y no únicamente poder decir lo que se sabe.

En consecuencia el profesor es un agente mediador de los procesos que conducen a los estudiantes a la construcción del conocimiento y la adquisición de capacidades, de habilidades cognitivas de alto nivel, para que el trabajo educativo trascienda los límites del aula. Por lo que la función mediadora del docente es importante toda vez que en términos generales el estudiante no construye el aprendizaje solo, necesita de la mediación del maestro y de los demás (expertos como los llama Vigosky), en un momento y contexto particular, estos agentes mediadores son sin lugar a dudas sus compañeros del salón y muy especialmente el docente, quien es la persona que hace factible su encuentro con el conocimiento. Esta labor mediadora adquiere vital importancia debido a que el docente es el llamado a apoyar los procesos de atención del alumno, e interviene en su esfera motivacional, afectiva induciendo en él estrategias o procedimientos para un manejo eficiente de la información. La mediación (Barriga, 2010), por tanto se constituye cuando el docente toma en consideración los saberes previos del educando, provocando retos, desafíos abordables que cuestionen y modifiquen sus conocimientos, incrementando la competencia, comprensión, actuación autónoma, en otras palabras la importancia de la mediación del educador radica en que gracias a su intervención orienta, guía la actividad mental constructiva de los educandos, a quienes proporciona una ayuda pedagógica ajustada a su competencia, lo que implica graduar la dificultad de las tareas en función de sus necesidades e intereses, proporcionarles los apoyos necesarios para que ellos puedan afrontarlas con seguridad.

De esta manera el proceso de enseñanza- aprendizaje es un proceso de participación guiada, puesto que el docente es sin lugar a dudas el puente mediador entre el conocimiento y el aprendizaje de los alumnos, donde se comparte experiencias, saberes en un proceso de negociación o construcción conjunta, dicha mediación posibilita la promoción de aprendizajes significativos y funcionales, finalmente la mediación que ejerce el docente es importante ya que orienta sus esfuerzos a conseguir la autonomía, autodirección del alumno, a lo que diversos autores le llaman transferencia de responsabilidad y control de los aprendizajes.

Entonces, paralelamente el docente cumple una función de organizador y mediador en el encuentro del alumno con el conocimiento.

Por consiguiente, estas ideas están muy ligadas a la necesidad que tiene el docente de formarse continuamente, como única vía para poder enfrentarse a las repercusiones educativas actuales y de las innovaciones tecnológicas. En este sentido adquieren mucho valor para el profesor los nuevos canales de comunicación que le permiten relacionarse con colegas que pueden ser del mismo centro o incluso del extranjero, con los que puede compartir sus experiencias, sus problemas y sobre todo “estar al día”. La labor del profesor se hace más profesional, más creativa, exigente. Su trabajo le va a exigir más esfuerzo y dedicación. Ya no es un orador, un instructor que se sabe la lección, ahora es un asesor, un orientador, un facilitador o mediador que debe ser capaz de conocer la capacidad de sus alumnos, de evaluar los recursos y los materiales existentes o, en su caso, de crear los suyos propios.

Así mismo, este nuevo rol del profesor le exige crear un entorno favorable al aprendizaje, basado en el diálogo y la confianza, pensando siempre en lo que aprende el alumno y como mejorarlo. En este ambiente propicio, el docente debe actuar como un gestor para el encuentro del conocimiento con sus alumnos y orientar el aprendizaje, tanto a nivel general de toda la clase, como a nivel individual de cada alumno. Por consiguiente fortalece la reciprocidad, participación, respeto, autoconfianza, promueve el aprendizaje autogenerado y autoconstructivo.

También, es un promotor del desarrollo integral, la autonomía del educando (*Maestro Investigador*), planifica los contenidos para que el estudiante pueda construirlos. Es un mediador que verifica que los conocimientos tengan representación individual (valor individual) pero también social, para asegurarse la integración a una cultura y a una sociedad; generando hipótesis, usando procesos inductivos, deductivos para entender el mundo, poniendo estas hipótesis a prueba con su experiencia personal. El motor de esta actividad es el conflicto cognitivo; esto es, que en toda actividad constructivista debe existir una circunstancia que haga tambalear las estructuras previas de conocimiento, obligue a un reacomodo del viejo conocimiento para asimilar el nuevo. Así, el individuo aprende a cambiar su conocimiento y creencias del mundo, para ajustar las nuevas realidades descubiertas, construir su conocimiento, en situaciones de aprendizaje por descubrimiento, experimentación, manipulación de realidades concretas, pensamiento crítico, diálogo y cuestionamiento continuo

En conclusión (Barriga 2010), plantea siete roles de un maestro constructivista:

- Es un mediador entre el conocimiento y el aprendizaje de sus alumnos, en un proceso de negociación del conocimiento.
- Es un profesional reflexivo de su práctica, toma decisiones y soluciona problemas pertinentes del contexto de su clase.
- Toma conciencia y analiza críticamente sus propias ideas, creencias acerca de la E-A y está dispuesto al cambio.
- Promueve aprendizajes significativos y funcionales
- Promueve la colaboración, el pensamiento, la participación activa en contextos reales.
- Presta una ayuda pedagógica ajustada a la diversidad de necesidades, intereses, situaciones educativas de sus alumnos.
- Establece como meta la autonomía, autodirección de sus alumnos, con transferencia de la responsabilidad, el control de los aprendizajes.

Allí, radica la importancia del desempeño profesional del docente, por lo que, mediante este proyecto se pretende mejorar las características del docente, expuestas en esta justificación, para que las hagan suyas como habilidades didácticas, con procesos significativos de comunicación entre los mismos docentes, directivos, comunidad educativa en general, mejoren los aprendizajes de los alumnos, pues este será hoy y siempre el único medio para trabajar en armonía y ayuda mutua, para conseguir el tan anhelado cambio de actitud frente a la nueva actualización curricular, aplicando los principios didácticos del interaprendizaje.

De cumplir esta gran aspiración en el rol del docente, ejecutando el presente proyecto de mejora, hará del alumno un individuo activo, autónomo, responsable y privilegiado del proceso educativo, desarrollando durante el proceso de trabajo interrelacionado de aula desarrollando las siguientes habilidades, competencias de los docentes (Barriga, 2010):

- Ser el protagonista autónomo del proceso enseñanza-aprendizaje
- Ser el diseñador de soluciones para un problema requiriendo a las fuentes de información.
- Participar en el desarrollo de las actividades. Para desarrollarse como persona.

- Estar Consciente de los procesos y cambios significativos que se produzcan en su estructura cognitiva.
- Diferenciar y organizar los conceptos y proposiciones.
- Ser una persona participativa con actitud cognitiva.
- Participar- con una actitud afiliativa. Construir sus propias comprensiones.
- Tener un papel muy activo y exigente
- Simular, y ejercitar.

Por lo que, surge la necesidad ineludible de realizar el taller con los docentes y directivos, para tomar conciencia del rol actual que tiene cada uno en el proceso educativo, y como se manifestó, es hora de ponerlo en práctica, para conseguir seres humanos personales ricos en conocimientos y también en sentimientos, pues el Ministerio de Educación maneja las mismas habilidades docentes y dicentes descritas en su fundamento "La actualización y fortalecimiento curricular"(Ver anexos).

Por último a manera de conclusión todo lo expuesto se relaciona con el siguiente pensamiento: *"Las cosas no sólo son interesantes porque sí, sino porque nos afectan de algún modo en la vida cotidiana. Esto es necesario tenerlo en cuenta para saber estimular en el educando el interés por la ciencia."* (Toharia, 2008). Hacia una educación de calidad), (<http://www.peremarques.net/si.htm>).

6.3. Objetivos de la propuesta.

6.3.1 OBJETIVO GENERAL:

- Desarrollar talleres motivacionales con los docentes, para incrementar su valoración de maestro motivador, con procesos de trabajo, medios y herramientas, actualizando el rol del docente actual y así mejorar la calidad del desempeño docente y la calidad de los aprendizajes de los alumnos.

6.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Aprovechar los conocimientos adquiridos sobre los roles docentes, sus habilidades pedagógicas en el desarrollo de sus actividades de trabajo diario.

- Crear un ambiente armónico dentro de la Comunidad Educativa aplicando estrategias metodológicas capaces de producir cambios cualitativos y cuantitativos para así mejorar e incrementar su motivación y valoración en el camino educativo y su desarrollo social que aporten al buen vivir.
- Mejorar las herramientas y procesos didácticos de trabajo en aula, en la creación de medios de enseñanza e instrumentos de aprendizaje activos acorde a la época contemporánea.
- Mejorar el rendimiento de los estudiantes, con la aplicación de metodologías activas, para que logren unos aprendizajes significativos, duraderos, útiles y funcionales.

6.4. Actividades.

- Organizar actividades de integración, cooperación y participación en grupo.
- Socializar los resultados del trabajo de investigación, la propuesta de mejoramiento a docentes, directivos del colegio “César Andrade y Cordero”.
- Elaborar un cronograma de trabajo.
- Realizar talleres sobre los temas expuestos.
- Presentar breves documentales y trabajos en Power Point sobre los temas propuestos.
- Sensibilizar a docentes y directivos sobre la necesidad de vivenciar día a día procesos que permitan mejores procesos de enseñanza y por consiguiente mejores aprendizajes con la utilización de métodos y técnicas activas con la utilización de procesos interactivos y de informática.
- Establecer, compromisos y acuerdos entre docentes y directivos.
- Enviar comunicaciones escritas para formalizar los eventos.
- Realizar seguimientos y evaluaciones de la aplicabilidad en aula.

Modelo operativo de los talleres.

Los talleres para maestros buscan estimular la participación activa de todos para de esta manera contrarrestar los problemas que se presentan en el centro educativo. Estos talleres contribuyen al encuentro y reflexión de todo el personal docente sobre la tarea educativa que se realiza con los estudiantes, permite desarrollar la motivación tanto intrínseca como extrínseca, desatancando una de las principales estrategias motivacionales como es la actividad lúdica, zona de aprendizaje motivacional, técnica de aprendizaje activo para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.

Primer taller: La Orientación Docente

La orientación docente es el conjunto de técnicas que se encaminan a fortalecer las capacidades evidentes o latentes que tiene como objetivo el fortalecimiento de los vínculos que une a los miembros de la comunidad educativa con el fin de lograr el progreso de sus alumnos, de todo el contexto que lo rodea, para así lograr formar estudiantes que puedan comunicarse e interrelacionarse con el mundo. Entonces el escenario lúdico debe ser visto por los docentes como un espacio interactivo, de comunicación interpersonal, caracterizada por un clima de afectos, que se convierte en la forma a través del cual se interpreta una actividad como un ensayo que, aunque incluye una finalidad esta solo se convierte en verdadera meta motivacional, posteriormente cuando se alcanza el éxito en la actividad, no tiene miedo de equivocarse cuando está en actividad, es decir, cuando está aprendiendo.

Objetivos del taller para docentes

- Incentivar a los maestros para que utilicen diversas técnicas para trabajar de manera motivante, partiendo de la actividad lúdica como técnica de aprendizaje activo para mejorar la enseñanza- aprendizaje
- Instaurar métodos efectivos donde los maestros conozcan y aprendan para ayudar a los docentes en el mejoramiento y superación del rendimiento escolar a través del factor motivacional.
- Implementar una buena comunicación y relación entre maestros y alumnos.

Importancia del taller para Docentes

El taller a los docentes es muy importante ya que le permite interactuar con sus estudiantes, poner en juego todo su potencial para un mejor rendimiento y así lograr alumnos con un criterio formado. El taller es una forma pedagógica que pretende lograr la integración de teoría y práctica a través de una instancia que llegue al alumno con su futuro campo de acción, lo haga empezar a conocer su realidad. Es un proceso pedagógico en el cual los docentes desafían un conjunto de problemas específicos.

El taller representará un espacio de aprendizaje de reflexión colectiva e intercambios de experiencias entre los docentes y los estudiantes de la unidad educativa, con lo que se busca alcanzar la capacidad de mejorar la relación entre docentes y alumnos.

Metodología del seminario-taller

Dentro de la descripción de la propuesta en el mes de mayo se lleva a cabo una reunión con el personal docente y directivo con la finalidad de socializar los respectivos talleres en la que participarán las personas involucradas, los talleres serán impartidos los días viernes con un intervalo de tres semanas cada taller, siendo responsables la investigadora proponente, las autoridades del plantel, el facilitador o especialista en la temática de los talleres. La propuesta mencionada será posible llevarlo a ejecución con la participación activa de todo el personal docente.

Primera fase:

- Activa, participativa con técnicas activas aplicables a la temática.
- Trabajo en grupo.
- Exposición de los trabajos.
- Realizar debates, mesas redondas.
- Puestas en común
- Conclusiones. Ejercicios.
- Establecer compromisos de trabajo.
- Encuestas, Test.

- Asesorías, investigación, bibliográfica y de campo

Primera Fase dirigida al personal docente

Actividad 1: Motivación a los docentes

El docente y la escuela son los entes sociales que se preocupan del desarrollo integral de los estudiantes, aspecto fundamental para su logro es la de brindar confianza que consolide su estabilidad emocional sus valores, ello será posible en un ambiente de motivación, comunicación abierta, constructiva y de la interacción positiva entre docentes, alumnos. El maestro debe mostrar una verdadera afectividad, amor para que más tarde fructifique en su desempeño hacia el trabajo, hacia la intervención activa, colaboración, el interés en las actividades de la institución escolar, es decir convertirse en un constante motivador, pero estando él altamente motivado.

Objetivo:

- Conocer y aplicar acciones para mejorar el ambiente dentro de la institución educativa
- Estimular las buenas relaciones entre el personal docente y los alumnos

Actividades:

Las charlas de motivación versaran sobre:

- La motivación, el ambiente y la comunicación
- Valor motivacional educativo de las actividades lúdicas.

La motivación, el ambiente y la comunicación.

En el plano pedagógico motivación significa ***“proporcionar o fomentar motivos, es decir, estimular la voluntad de aprender.*** La motivación depende mucho de la actitud, del ambiente escolar, de la metodología que aplique, de la manera que evalúa los procesos, en fin de las estrategias que utilice para llamar su atención. La motivación escolar tiene que ver tanto con los educadores como con los alumnos,

como un determinante de la acción por lo que conviene conceptualizarlo, comprenderlo de una forma profunda, reconociendo y valorando la importancia que sustenta.

La comunicación entre director, maestro, estudiantes constituye el fundamento de una relación afectiva para la formación de educandos seguros intelectual, emocionalmente, lo que favorece el proceso de aprendizaje mediante zonas de aprendizaje activo- lúdico- motivacional.

Es importante brindar afecto, seguridad en el ambiente escolar para que la participación sea activa y mejore el rendimiento de los estudiantes. Propiciar un ambiente de seguridad donde los alumnos puedan dar toda su potencial en el aprendizaje.

Valor educativo de las zonas de aprendizaje lúdico motivacional

Las zonas de aprendizaje lúdico motivacional, tiene un valor educativo porque desde el punto de vista pedagógico se dice que la actividad lúdica es vital, espontánea, permanente. Vital porque nace del fondo de la intimidad orgánica, espiritual; permanente porque se manifiesta en toda una etapa específica de la vida. La estructura muscular presenta el órgano de la voluntad por el cual se realiza todo esfuerzo; en él está basada toda actividad motora, es decir neuro - muscular, que permite activar el hemisferio derecho del cerebro responsable de los procesos de comprensión.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES: Taller 1 “Motivación a los docentes”

Períodos	Contenidos	Estrategias Metodológicas	Evaluación	Recursos	Responsables
Fecha: 08h00 a 09h00	Comunidad del aprendizaje : Dinámica.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Saludo y presentación ❖ Inscripción de participantes ❖ Recolección de expectativas, temores y compromisos ❖ Aplicación de frases célebres. ❖ La entrevista <ul style="list-style-type: none"> – Bingo – Buenos Días ❖ Sistematización 	Pre test Continua Fichas Compromisos Psicológicos de trabajo.	Fichas de Inscripción Tarjetas Pliegos de papel Marcadores	Proponente Participantes

		<ul style="list-style-type: none"> de ejercicios ❖ Trabajo de grupos para procesos, expectativas y compromisos ❖ Plenarias: Confrontar objetos y expectativas ❖ Disipar temores y fortalecer compromisos ❖ Establecer contrato psicológico 			
9h00 a 10H00.	Motivación a los docentes: Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Lectura de las dimensiones del taller No 1. ❖ Interpretación de láminas ❖ Presentación de carteles ❖ Lluvia de ideas. ❖ Ejercicio del reloj ❖ Sistematización y Conclusión 		Láminas Carteles Papel periódico marcadores	
10H00 a 110H45	Motivación a los docentes: Ambiente de aula	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Revisión individual y guiada ❖ Lectura y comentarios ❖ Formación de grupos de trabajo ❖ Debate ❖ Comentario conclusión ❖ Sistematización de contenidos 	memorias		
RECESO					
11h15 a 12h300	Motivación a los docentes: Comunicación en la Institución	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Lecturas y comentarios ❖ Lluvia de ideas. ❖ Interrogatorio ❖ Comentarios y experiencias ❖ Grupos de trabajo ❖ Presentación y exposición de trabajos ❖ Debate, conclusiones y sistematización 	Trabajos de investigación, de grupos, individuales, exposiciones	Láminas Papel periódico Marcadores periódicos y revistas	

Elaboración: Marcia Pamela Paredes Marín.

Taller 2:

Las zonas de aprendizaje lúdico motivacional, actividad lúdica: contiene siempre en sí mismo su fin y no tiene nada que esperar de lo trascendental, la actividad es rescatada en el transcurso del tiempo y vive todo momento en un eterno presente, es un proceso motivador por excelencia. El taller para docentes instaurada en la institución constituye un espacio de apoyo, sostén profesional para encarar, elaborar las dificultades que se presentan dentro de ella para desarrollar actividades lúdicas específicas como aprendizaje activo en el proceso de enseñanza.

Objetivos:

- Instalar un taller para docentes en la institución
- Participar con actividades lúdicas con todo el personal docente

Actividades:

Gestión para implementar el taller para docentes

Requisitos:

Desarrollar el taller para docentes

Temáticas a ser tratadas para el taller a docentes.

Dentro de la temática que se brindara desarrollaran y participaran los docentes están:

- ¿Cómo utilizar la actividad lúdica motivacional?
- El profesor como participante de las actividades lúdicas motivacionales.
- Ambientes de aprendizajes físicos, zonas de actividades lúdicas: de construcción, de dramatización.
- El trabajo mediador docente como potenciador del aprendizaje activo.
- Ventajas de la actividad lúdica para aprender.

Objetivos específicos:

- Propiciar la integración de los asistentes
- Presentar la problemática en forma práctica
- Reflexionar sobre las temáticas en coherencia de la teoría y la práctica docente
- Comprometer a los docentes para un cambio de actitud

Contenido 1.- ¿Cómo utilizar la actividad lúdica motivacional?

Tal vez lo más difícil sea transmitir a los maestros el “**cómo utilizar la actividad lúdica motivacional**”, pues el adulto “la considera de poca importancia y hasta tal vez “ridícula”” sin perder la magia, el encanto de este recurso como lo demuestran algunas experiencias de maestros que trabajan los procesos de enseñanza aprendizaje a través de la actividad lúdica motivacional

La enciclopedia Aula es su obra “ Educación cívica, Ecología y Aprendizaje significativo” recoge la experiencia de maestras que se expresaba así: “la actividad lúdica son simulacros serios de la vida los chicos tienen una curiosidad enorme por la vida, facilitan las oportunidades para estudiar algunos de sus aspectos, cuando intervienen en algunos o inventan los suyos propios lo que hacen en fondo es personalizar su visión para afrontarlos a su manera”. En la institución se cuenta con algunos materiales como fichas piezas con números o letras, dóminos, loterías, etc., elementos formales para aprender matemática o lenguaje, se pueden tomar estos mismos elementos y combinarlos entre sí con otros de nuestra invención para crear otros juegos por supuesto, además de los formales de cada área de estudio, así en motivación se generan aprendizajes significativos.

Criterios básicos para la ejecución del tema

El tema debe ser analizado al margen de consideraciones socioculturales en lo posible sería conveniente que asistan todos los docentes para que se logre cumplir el objetivo propuesto

Desarrollo

- Inauguración: presencia de la autoridad para señalar inaugurada el programa.
- Bienvenida: dinámica de un juego.
- Procesamiento: análisis, discusión del tema ¿Cómo jugar?
- División de grupos: dividir a los participantes por criterios de números.
- Desarrollo: el facilitador solicitará que el grupo se presente y se integre a informar sobre el desarrollo de los temas tratados a través del planteamiento de propuestas, compromisos frente a las adversidades que dentro de la institución pudiera presentarse.
- Presentación: cada grupo expondrá las propuestas obtenidas para realizar con éxito la motivación en el aprendizaje activo.
- Plenaria: dentro del grupo se obtendrá los compromisos generales a los cuales los participantes se comprometen.
- Evaluación: reflexión voluntaria por parte de los participantes.

Contenido 2: El profesor como participante de las actividades lúdicas motivacionales

Objetivos General:

Reflexionar sobre la problemática del maestro que no participante de las actividades lúdicas motivacionales

Objetivos Específicos;

- Apoyar sobre las relaciones de cordialidad, participación de los docentes
- Vivenciar las situaciones motivacionales que experimentan los docentes cuando no participante de las actividades lúdicas motivacionales
- Buscar alternativas de solución ante la temática planteada
- Compartir los trabajos de grupo para reforzar los compromisos.

Tema a desarrollar:

El profesor como participante de las actividades lúdicas motivacionales :- está fundamentada en los tiempos previos, pero cuando participa debe hacerlo honestamente jamás con autoritarismo o censura porque cuando esto sucede, el interés ha terminado y por consiguiente se pierde la motivación.

En concordancia con lo expuesto, en la obra `` Metodologías activas de enseñanza-aprendizaje recomienda: una participación activa, honesta del profesor como guía y potenciador de los procesos emocionales afectivos, cognitivos que las actividades lúdicas motivacionales conlleva. Entonces en la institución se debe considerar prioridad la planificación de las experiencias cotidianas de los escenarios, su acondicionamiento con materiales apropiados para que este espacio y bajo normas educativas de tiempos, usos del material, convivencia, comunicación con los compañeros se produzca el tipo de interacciones e intercomunicaciones que son la clave de la naturaleza en zonas de desarrollo próximo

Así el maestro añade calidad cuando participa honestamente, ser un buen participante para ser un buen maestro; nace el profesor motivado, lo cual significa un ser experimentado, maduro.

Criterios básicos para la ejecución del tema

- El tema debe ser analizado al margen de su consideración socioculturales
- En lo posible sería conveniente que participen todos los maestros.

Desarrollo

- Inauguración : Presencia de la autoridad para declarar inaugurado el programa
- Bienvenida : dinámica de bienvenida
- Procesamiento: Participación de los docentes en el juego “ el gato y el ratón“
- División de grupos: Al momento de ingresar al salón se deberá armar grupos de trabajo mediante la dinámica “ el barco se va a hundir”
- Desarrollo: El facilitador motivará al grupo analizar la participación de los docentes.
- Presentación: Cada uno de los grupos indicará algunos mensajes que le dejo la temática

- Plenaria: Dentro del grupo se realizará un juego donde participaran todos docentes que refleje su motivación.
- Evaluación: Reflexión voluntaria por parte de los participantes sobre la temática y actividades llevadas a cabo en las cuales el docente como participante del juego infantil.

Contenido 3: Ambientes de aprendizajes físicos, zonas de actividades lúdicas: de construcción, de dramatización

Objetivo general:

Reflexionar sobre los ambientes que tienen los estudiantes para poner en práctica la actividad lúdica como proceso de enseñanza aprendizaje para mejorar su rendimiento.

Objetivos específicos

- Vivenciar la situación que experimentan los estudiantes cuando no existen un espacios físicos adecuados de aprendizaje
- Buscar alternativas de solución ante la temática planteada
- Compartir los trabajos de grupo para reforzar los compromisos.

Tema a desarrollar

Por ambientes de aprendizaje se entiende un lugar donde se coloca una cantidad de materiales y elementos puestos al alcance de los educandos, a fin de crear situaciones de aprendizaje, a resolverlas mediante la motivación del trabajo corporativo y colaborativo. La distribución de los ambientes desde un aprendizaje lúdico motivacional se planificará respetando algunas consideraciones como:

- Asegurar un acceso fácil.
- Permitir una buena circulación del docente, de los estudiantes por todo el espacio del trabajo.

- Ubicar los distintos rincones teniendo en cuenta el espacio que requiere a las actividades y materiales.

Los ambientes de aprendizaje lúdico motivacional entre las más importantes pueden ser:

Zona de construcción.- Lugar donde el estudiante trabaja con materiales desestructurados, los utiliza para ir formando sus propias estructuras, se manejan las relaciones espaciales de equilibrio e inclusión, establecen similitudes y diferencias, además posibilita la construcción de grupos o individualmente, clasifican, agrupan, ordenan objetos, representan roles y experiencias brindando valiosas vivencias cognoscitivas, sociales.

Zonas de dramatizaciones.- Lugar donde los docentes desarrollan su imaginación a través de: juego de simulación, desempeño de roles, hablan, representan cosas que saben, sucesos importantes de su vida, su familia sus padres, etc. Permiten que trabajen juntos, expresan sentimientos, ideas, utilicen libremente el lenguaje para comunicar sus roles, responder a la nueva necesidades, peticiones de otros.

Desarrollo

- Inauguración.- Saludos y bienvenida
- Procesamiento.- Se aplicara el tema mediante el juego “ el dado “ que partearan todos los docentes en la cual se puede dar en cuenta el espacio físico que se posee y las zonas de juego y de construcción
- División.- de grupos: en unas tarjetitas se entregaran letras y se formaran los grupos de acuerdo a la letra
- Desarrollo.- el facilitador motiva a que los participantes analicen el ambiente físico, las zonas de de aprendizaje lúdico motivacional y de construcción para identificar los peligros que pueden sucederles a los niños.
- A continuación el facilitador del grupo pide a los participantes que describan a las características y los peligros que atrae al no poseer un ambiente físico adecuado
- Presentación.- Cada uno de los grupos presentara sus conclusiones y recomendaciones para evitar accidentes que se pueden producir
- Plenaria.- Todo el grupo conversara sobre las experiencias que tuvieron cada uno de los participantes y expondrán sus mensajes sugerencias y compromisos
- Evaluación.- reflexión voluntaria por parte de los participantes acerca de la temática y actividades llevadas a cabo sobre el tema desarrollado

Actividad 4: El trabajo mediador docente como potenciador del aprendizaje activo

Objetivo general

Analizar con los docentes la problemática educativa, sus posibles soluciones referentes al rol de mediadores.

Objetivo específico

- Cuestionar los roles actuales de los docentes frente al rol de mediadores motivacionales para mejorar rendimiento escolar.
- Establecer compromisos personales frente a la crisis educativa
- Concretar alternativas de solución planteada por los docentes.

Tema a desarrollar

Los ambientes de aprendizaje lúdico motivacional entre otras cosas, permite a los estudiantes aprender de manera interactiva, lo que garantiza al mismo tiempo, el desarrollo intelectual, social. El trabajo activo por su carácter práctico sirve para representar situaciones; por su carácter social, tienen reglas, hay que aprender a cumplirlas, es gratificante cuando está rodeada de situaciones psicológicas positivas.

Olivia Trejo en su obra “como enseñar a pensar a los niños “, manifiesta “jugar es entrar en un mundo en el que, si uno se equivoca no hay cosas que lamentar porque finalmente es solo un juego”. Así al principio nada de esto se sabe, jugar resulta interesante pues todos están de mejor humor cuando juegan, lo que permite a los alumnos entrar en contacto con los rigores de la vida de una manera más relajada y tranquilizadora.

Entonces el escenario del trabajo mediador visto como un espacio interactivo, de comunicación interpersonal, caracterizada por un clima de afectos, se convierte en la forma a través de la cual los alumnos interpretan una actividad como un ensayo que, aunque incluye una finalidad esta, solo se convierte en verdadera meta posteriormente, cuando se alcanza el éxito en la actividad

Para una mejor comprensión de la potencialidad del juego, el Ministerio de Educación en la serie educarse para educar bajo el título “Metodologías Activas” recomienda los siguientes puntos para la actividad lúdica mediadora:

- Es un comportamiento de carácter simbólico, desarrollo social”. Recrea, representa situaciones reales o imaginarias de la cotidianidad de los estudiantes.
- Toda actividad tiene unas reglas internas que le proporcionan su naturaleza específica. Permite organizar y desarrollarla de manera clara , respetuosa y segura
- La actividad motivadora y mediadora evoluciona con la edad reflejando en cada momento la forma con lo que los alumnos reflejan el mundo, en relación con su desarrollo evolutivo, los intereses y las condiciones socio culturales.

Criterios básicos con la ejecución del tema

Es importante que el desarrollo de este tema no quede únicamente en palabras, sino que establezcan compromisos que viabilicen la conformación y funcionamiento de actividades mediadoras, generadoras de experiencias de aprendizaje como potenciador del aprendizaje activo.

Desarrollo:

- Inauguración.- presencia de la autoridad para declarar inaugurado
- Bienvenida.- dinámica de bienvenida “Con una sonrisa te demuestro mi amistad”
- Procesamiento.- Conversar sobre la importancia que tienen las actividades mediadora como potencial del aprendizaje activo para mejorar la relación con sus estudiantes, propiciar una comunicación directa entre maestros, alumnos y así mejorar la calidad de enseñanza en la institución
- División de grupos.- Se reunirán por afinidad en 4 grupos
- Desarrollo.- el facilitador motivara a cada grupo a realizar un juego de roles donde participaran todo el personal docente se les dará como consigna general el desarrollo de la temática
- Presentación.- Cada uno de los grupos presentara su juego al final de la cual manifestara el mensaje que quiere transmitir a sus compañeros.
- Plenaria.- Conversar sobre las experiencias que tuvieron cada uno de los grupos.

- Evaluación.- Reflexión voluntaria por parte de los participantes acerca de la temática y actividades llevada a cabo, se establecerá las conclusiones y compromisos del tema desarrollado.

Actividad 5: Ventajas de la actividad lúdica para aprender

Objetivo General:

Analizar con los maestros sobre el tema ventajas de las actividades lúdicas mediadoras de aprendizajes y sus posibles soluciones

Objetivos Específico:

- Acoger afectuosamente a los asistentes
- Establecer compromisos para impartir a los educandos
- Concretar alternativas de solución planteadas por la institución

Tema a desarrollar

Esta concepción pedagógica de las actividades lúdicas mediadoras de aprendizajes ha demostrado su efectividad, pues los estudiantes aprenden más y mejor, lo más importante es que aprendan con gusto, de una manera divertida en un ambiente de confianza que consolida su autoestima.

Así las actividades lúdicas mediadoras de aprendizajes es un aliado en la adquisición de nuevos conocimientos. Pues permita la participación activa de cada uno, facilita la cooperación, la solidaridad, proporciona elementos para descubrir las capacidades individuales, colectivas en la contracción de conocimientos nuevos, permite rectificar errores conceptuales, de procedimientos entre sí, de forma sencilla y segura.

El trabajo del maestro es arduo en la preparación anticipada del ambiente de las actividades lúdicas mediadoras de aprendizajes, durante el desarrollo el maestro provee de situaciones experienciales, pone a disposición materiales e información. Cuando alumnos trabajan el maestro puede eventualmente participar, pero la mayoría de las veces lo hace observando, para posteriormente volver a incentivar

zonas de desarrollo próximo en función de los avances conseguidos en el aprendizaje y el desarrollo de habilidades destrezas y capacidades.

Desarrollo.

- Inauguración.- Presencia de la autoridad.
- Bienvenida.- dinámica de bienvenida “El sartencito”
- Procesamiento.- dentro del grupo conversar sobre la importancia que tiene el proceso de aprendizaje de los estudiantes mediante las actividades lúdicas mediadoras de aprendizajes y las ventajas para aprender.
- División de grupo.- La división de los grupos se hará mediante el juego el trencito participará todos los docentes.
- Desarrollo.- El facilitador motivará a cada grupo a realizar juegos se les hará como consigna general el desarrollo de la temática.
- Cada grupo deberá representarlo y exponerlo de acuerdo a su criterio o realidades vividas.
- Presentación.- Cada uno de los grupos presentará su juego y al final de la cual manifestará el mensaje que quiere dar al resto.
- Plenaria.- Con la presencia de todos conversar con el grupo sobre las experiencias que tuvieron cada uno de los participantes al representar el juego escogido.
- Evaluación.- Reflexión voluntaria por parte de los participantes a cerca de las temáticas y las actividades llevadas a cabo en las cuales se establecerá las conclusiones y compromisos del tema desarrollado.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES: Taller 2

Períodos	Contenidos	Recursos	Estrategias Metodológicas	Evaluación	Responsables
Día uno 8H00 a 9H00	Comunidad del aprendizaje	Fichas de Inscripción Tarjetas Papel periódico Marcadores Otros	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Saludo y presentación ❖ Inscripción de participantes ❖ Recolección de expectativas y compromisos ❖ Aplicación de dinámicas: Frases buenos días ❖ Sistematización de ejercicios 	Fichas de inscripción. Pre test. Memorias. Plenaria	Proponente Facilitador Maestros trabajando en grupos

			<ul style="list-style-type: none"> ❖ Trabajo de grupos para procesos, expectativas y compromisos ❖ Plenarias: Confrontar objetos y expectativas ❖ Fortalecer compromisos ❖ Establecer compromisos psicológico ❖ Lectura dimensiones del seminario 		
09H00 a 10H30	¿Cómo utilizar la actividad lúdica motivacional ?	Folletos Tarjetas Otros	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Presentación de un problema de juego ❖ Resolución por los participantes ❖ Responder interrogantes ❖ Dramatización de juegos (concreto) ❖ Gratificación de los juegos y Dramatización (semiconcreto) ❖ Uso del proceso de resolución de problemas (abstracto) mediante las bondades del juego ❖ Sistematización de conocimientos ❖ Detalle-lluvia de ideas. 	Trabajos de los grupos. Carteles Con organizadores gráficos, memorias. Plenarias. Lluvia de ideas. Reconceptualización.	Proponente Facilitador. grupos
10H30 a 12H30	El profesor como participante de las actividades lúdicas motivacionales	Papel periódico Tarjetas Marcadores Recortes cartulinas Hilo Pega Cajones,	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Formación de cinco grupos de trabajo ❖ Juegos didácticos con dados de llenar la tabla y barrido de la tabla ❖ Ejercicio del reloj ❖ Entrega de materiales y trabajos a los grupos. ❖ Presentación y exposición de trabajos ❖ Debate ❖ Lluvia de ideas ❖ Comentario y conclusión ❖ Sistematización de contenidos. 	Observación Resolver problemas con las metodologías propuestas.	Proponente Facilitador Maestros trabajando en grupos
13H30 a 15H30	Ambientes de aprendizajes físicos, zonas de actividades lúdicas: de construcción, de dramatización	Papelotes Marcadores Materiales del medio	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Formación de 6 grupos (por años de Educación Básica) ❖ Técnica: La luz (fósforo) ❖ Juegos con dados ❖ Entrega de trabajos a los grupos ❖ Lectura y análisis de los contenidos (❖ Preparación del trabajo 	Resolver ejercicios memorias	

	n		<ul style="list-style-type: none"> ❖ Comentario y análisis ❖ Debate y puesta en común ❖ Exposición de trabajos ❖ Comentarios y conclusión <p>Sistematización de contenidos.</p>		
Día Dos 8H00 a 11H30	El trabajo mediador docente como potenciador del aprendizaje activo	Papelotes Marcadores Maskin.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Formación de 6 grupos de trabajo ❖ Técnica de Tela araña ❖ Entrega de materiales y trabajos a los grupos. ❖ Interrogatorio – reflexión ❖ Lluvias de ideas ❖ grupos (una técnica por grupo) ❖ Análisis y preparación de una clase demostrativa ❖ Presentación y exposición de trabajos ❖ Construcción del tangram ❖ Juegos didácticos ❖ Calculo de la unidad ❖ Debate ❖ Comentario y conclusión ❖ Sistematización de contenidos ❖ Analizar su estructura ❖ Ejercicios de aplicación 		Proponente Facilitador Maestros trabajando en grupos
11H30 a 13h00	Ventajas de la actividad lúdica para aprender		<ul style="list-style-type: none"> ❖ Presentación de un problema de juego ❖ Resolución por los participantes ❖ Responder interrogantes ❖ Interrogatorio ❖ Lluvia de ideas ❖ Comentario sobre los procesos desarrollados. ❖ Lectura comentada. Presentación a los maestros sobre estas guías de la propuesta ❖ Instrucciones para el uso de esta guía, Introducción ❖ Reflexiones y comentarios ❖ Análisis y conclusiones 		

Elaboración: Marcia Pamela Paredes Marín

6.5. Localización y cobertura espacial

El presente proyecto de mejora se desarrollará en el salón de la Institución Educativa “César Andrade y Cordero”, ubicada en la Provincia del Azuay, Cantón Cuenca, parroquia Monay.

Tiempo estimado para la ejecución:

Inicio: marzo 2012 Finalización: junio 2012

Equipo técnico responsable:

Proponente: Lcda. Marcia Paredes Marín.

6.6. Población Objetivo

El Colegio “César Andrade y Cordero “ conformada por 10 docentes más el rector, vicerrector e inspector, los mismos que son parte de este proyecto que se realizará con miras a conseguir que los docentes conozcan y apliquen los métodos, técnicas y procedimientos de manera correcta, conociendo los roles docentes actuales que proponen las didácticas contemporáneas, para lograr una educación de calidad y calidez, con actitudes hacia el cambio, que permita fortalecer las relaciones y los procesos de interrelación de la enseñanza y el aprendizaje y a su vez serán beneficiarios directos todos los estudiantes de básica y bachillerato del colegio investigado. Es decir, los docentes serán los mediadores del proceso activo y así mejorar el rendimiento de los estudiantes.

6.7. Sostenibilidad de la Propuesta.

RECURSOS Y MATERIALES

HUMANOS	FINANCIEROS	TÉCNICOS
Especialista en el tema	Autogestión	Salón de clase
10 docentes	De la proponente. De la institución De los docentes.	CD, Aulas virtuales Proyector, Internet Explorer. Diapositivas Sala multimedia. Presentación de; TV y DVD, computadora.
4 directivos	Total 405 dólares.	Papel, lápiz, marcadores, copias de lecturas

6.8. Presupuesto

RECURSOS FINANCIEROS

Denominación	Cantidad	Valor Unit.	Valor Total	Justificación
Talleres de socialización (Instructor)	8	30	240	Para personal docente
Copias	1000	0.03	30	Recopilación de información
Refrigerios	80	1	80	Refrigerios
Papelotes	20	0.5	10	
Marcadores	10	0.5	5	
Imprevistos		40	40	Imprevistos
TOTAL			405	
Ingresos			405	Autogestión

6.9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	ACTIVIDADES	MES					
		Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Agosto
1	Elaboración del proyecto.	X	X				
2	Reunión con el señor Rector para dar a conocer la propuesta.		X				
3	Reunión con directivos y docentes dando a conocer la propuesta y la programación para la ejecución.				X		
4	Elaboración del cronograma de trabajo, socializando con directivos y docentes.				X		
5	Ejecución del taller uno se sociabilidad.				X		
6	Ejecución del taller dos: primera parte.					X	
7	Ejecución del taller dos: segunda parte.						X

7. BIBLIOGRAFÍA.

- ❖ Barriga, F; Hernández G (2010), Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo, una interpretación constructivista, Tercera Edición, Edit. McGraHill, México.
- ❖ Carrasco, J. (2002), Como evaluar el aprendizaje, Primera edición Anaya 2 Salamanca
- ❖ Constitución Política del Ecuador. Ediciones Jurídicas 2009.
- ❖ Crespo, C; Samaniego J. (2006), Manual de gerencia educativa para una escuela de calidad, primera edición Quito-Ecuador.
- ❖ Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, 2007 Buenos Aires-Argentina.
- ❖ DINAMEP, (2006), Apuntes sobre evaluación No 1 DINAMEP Quito.
- ❖ Chavarría Olarte, M. (2004), Educación en un mundo globalizado: retos y tendencias del proceso educativo: trillas México: IPCE.
- ❖ ISO8402:1994.
- ❖ ICE SISEMOEVE, Guía para el maestro. Loja 2000.
- ❖ [h.t.t.p://www.peremarque.net/si.h.t.p](http://www.peremarque.net/si.h.t.p).
- ❖ Narcea, S.A. de ediciones Madrid.
- ❖ Mateos, J, 2000. Didáctica contemporánea, Madrid-España.
- ❖ Ministerio de Educación Nacional. (2008), Autoevaluación y mejoramiento profesional de Colombia, edición Bogotá D.C.
- ❖ Ministerio de Educación, (2010). Estándares de calidad educativa. Quito.
- ❖ Ministerio de Educación y Ciencia de España, edición (2003), Valoración de la labor profesional de los docentes Madrid-España, segunda edición renovada.
- ❖ Ministerio de Educación, (2011), Recopilación de leyes y reglamentos, Quito.
- ❖ Ministerio de Educación, Quito 2009, Plan Decenal de Educación (Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas).
- ❖ Ministerio de Educación, (2008) Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas Quito, mayo 2008.

- ❖ Ministerio de Educación, Quito 2005, Proyecto Equinoccio, Evaluación Institucional y del Desempeño Docente Módulo 1 Proyecto Equinoccio, Pauta e Instrumentos para la Evaluación Institucional Módulo 1.
- ❖ Ministerio de Educación, Quito 2008, Proyecto Equinoccio, Evaluación Institucional y del desempeño docente Módulo 1 Proyecto Equinoccio, Pauta e Instrumentos para la Evaluación Institucional Módulo 2.
- ❖ Ruiz, J. (2004), ¿Cómo hacer una evaluación de centros educativos?, tercera edición.
- ❖ UNESCO, 2007, “Educación de calidad para todos: un asunto de derechos humanos.
- ❖ Uquillas S. (2005), Control, Evaluación y acreditación institucionales para la excelencia de la educación ecuatoriana, compilación-PROMADED, segunda edición.
- ❖ Valenzuela González, J. (2009), Evaluación de las Instituciones Educativas segunda edición, editorial TRILLAS, Madrid-España.
- ❖ Valdés H. (2009), “La evaluación del Desempeño Profesional del Docente”, Investigador Instituto Central de Ciencias Pedagógicas, La Habana Cuba.

8. ANEXOS

ANEXO 1

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. Permiso que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.					
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.					
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.					
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.					
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.					
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.					
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:					
2.24.1. Analizar					
2.24.2. Sintetizar					
2.24.3. Reflexionar.					
2.24.4. Observar.					
2.24.5. Descubrir.					
2.24.6. Exponer en grupo.					
2.24.7. Argumentar.					
2.24.8. Conceptualizar.					
2.24.9. Redactar con claridad.					
2.24.10. Escribir correctamente.					
2.24.11. Leer comprensivamente.					
2.24.12. Escuchar.					
2.24.13. Respetar.					
2.24.14. Consensuar.					
2.24.15. Socializar.					
2.24.16. Concluir.					
2.24.17. Generalizar.					
2.24.18. Preservar.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

educativa que realizo.					
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.					
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.					
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.					
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.					
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.					
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.					
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.					
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.					
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.					
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra					

curriculares.					
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.					
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.					
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.					
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

7. CLIMA DE TRABAJO	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.					
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.					
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.					
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.					
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
7.6. Cumplo 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					
	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 En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.					
1.2. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.					
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.					
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.					
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.					
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.					
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase					

anterior.					
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.					
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.					
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.					
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.					
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.					

3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.					
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.					
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector Director Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

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

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

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

Bachillerato

1° Bach 2° Bach 3° Bach

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula.
INSTRUCCIONES
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	
	Sí	No
El docente:		
7. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
8. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, 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:

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

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector.

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23.Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24.Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.25.Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.26.Lidero el Consejo Técnico.					
1.27.Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.28.Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.29.Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.30.Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.31.Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.32.Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33.Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34.Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35.Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.36.Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37.Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38.Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39.Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.					
1.40.Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41.Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42.Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.43.Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.44.Promuevo la investigación pedagógica.					
1.45.Promuevo la innovación pedagógica.					
1.46.Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.47.Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.48.Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49.Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50.Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51.Realizo arquezos 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. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica.					
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza 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.					
1.7. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.					
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.					
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.					
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

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!

ANEXO 2

Valoración de la evaluación del desempeño. (Tomado de la Guía Didáctica “Evaluación del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2011-2012”, del Mgs. Víctor Chinín, U. T. P. L.)

Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes.

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

A su vez, como se podrá dar cuenta, para cada uno de los mencionados instrumentos, se evalúan sus dimensiones. Por ejemplo, en el instrumento para la autoevaluación de los docentes, las dimensiones son: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad, y, clima de trabajo. Cada dimensión tiene su respectivo puntaje, para llegar a totalizar este instrumento 10 puntos.

➤ Instrumento para la autoevaluación de los docentes.....	10 puntos
1. Sociabilidad pedagógica.....	0.72 puntos
2. Habilidades pedagógicas y didácticas.	4.23 puntos
3. Desarrollo emocional.....	1.13 puntos
4. Atención a estudiantes con necesidades especiales.....	1.03 puntos
4. Aplicación de normas y reglamentos.....	1.03 puntos
5. Relación con la comunidad.....	0.93 puntos
6. Clima de trabajo.....	<u>0.93 puntos</u>
➤ Instrumento para la coevaluación de los docentes.....	10 puntos
1. Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas...	3.46 puntos
2. Cumplimiento de normas y reglamentos..	1.92 puntos
3. Disposición al cambio en educación.....	1.54 puntos
4. Desarrollo emocional.....	<u>3.08 puntos</u>
➤ Instrumento para la evaluación de los docentes por	
parte del director o rector.....	10 puntos
1. Sociabilidad pedagógica.....	2.35 puntos
2. Atención a estudiantes con necesidades individuales.....	2.06 puntos
3. Habilidades pedagógicas y didácticas.	2.94 puntos
4. Aplicación de normas y reglamentos.....	1.47 puntos
5. Relación con la comunidad.....	<u>1.18 puntos</u>
➤ Instrumento para la evaluación de los docentes	
por parte de los estudiantes.....	24 puntos

1. Habilidades pedagógicas y didácticas..	10.97 puntos	
2. Habilidades de sociabilidad pedagógica....	4.12 puntos	
3. Atención a estudiantes con necesidades Individuales.....	4.80 puntos	
4. Relación con los estudiantes.....	4.11 puntos	
➤ Instrumento para la evaluación de los docentes por		
parte de los padres de familia		16 puntos
1. Relación con la comunidad.....	2.53 puntos	
2. Normas y reglamentos.....	3.37 puntos	
3. Sociabilidad pedagógica.....	5.05 puntos	
4. Atención a estudiantes con necesidades Individuales.....	5.05 puntos	
➤ Observación de la clase impartida por el docente.....		
		30 puntos
1. Actividades iniciales.....	7.50 puntos	
2. Proceso de enseñanza-aprendizaje.....	16.25 puntos	
3. Ambiente en el aula.....		<u>6.25</u>
<u>puntos</u>		
Total		<u>100 puntos</u>

Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos.

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

A su vez, como también se podrá dar cuenta, para cada uno de los mencionados instrumentos, se evalúan sus dimensiones. Por ejemplo, en el instrumento para la autoevaluación del director o rector, las dimensiones son: competencias gerenciales, competencias pedagógicas, y competencias de liderazgo en la comunidad. Cada dimensión tiene su respectivo puntaje, para llegar a totalizar este instrumento 20 puntos.

➤ Autoevaluación del Director.....			20 puntos
1. Competencias gerenciales.....	14.65 puntos		
2. Competencias pedagógicas.....	3.26 puntos		
3. Competencias de liderazgo en la comunidad	2.09 puntos		
➤ Evaluación del Director por parte del Consejo Directivo o Técnico.....			20 puntos
1. Competencias gerenciales.....	14.59 puntos		
2. Competencias pedagógicas.....	3.29 puntos		

3. Competencias de liderazgo en la comunidad	<u>2.12 puntos</u>
Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil..	20 puntos
4. Competencias gerenciales.....	10.00 puntos
5. Competencias pedagógicas.....	3.57 puntos
6. Competencias de liderazgo en la comunidad	<u>6.43 puntos</u>
➤ Evaluación del Director de parte de Comité Central de Padres de Familia.....	20 puntos
1. Competencias gerenciales.....	10.10 puntos
2. Competencias pedagógicas.....	3.16 puntos
3. Competencias de liderazgo en la comunidad	<u>4.74 puntos</u>
➤ Evaluación del Director por parte del Supervisor.....	20 puntos
1. Competencias gerenciales.....	14.45 puntos
2. Competencias pedagógicas.....	3.11 puntos
3. Competencias de liderazgo en la comunidad	<u>2.44 puntos</u>
Total	<u>100 puntos</u>

Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional

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

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

Cada respuesta valoración	5	= 0.103 puntos
Cada respuesta valoración	4	= 0.077 puntos
Cada respuesta valoración	3	= 0.051 puntos
Cada respuesta valoración	2	= 0.026 puntos
Cada respuesta valoración	1	= 0.000 puntos

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

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

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

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

1.4. Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los

Estudiantes 24 puntos.

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

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

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

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

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

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

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

Cada respuesta valoración **5** = 0.233 puntos
 Cada respuesta valoración **4** = 0.175 puntos
 Cada respuesta valoración **3** = 0.116 puntos
 Cada respuesta valoración **2** = 0.058 puntos
 Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

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

Cada respuesta valoración **5** = 0.236 puntos
 Cada respuesta valoración **4** = 0.177 puntos
 Cada respuesta valoración **3** = 0.118 puntos
 Cada respuesta valoración **2** = 0.059 puntos
 Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

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

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

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

Cada respuesta valoración **5** = 0.715 puntos
 Cada respuesta valoración **4** = 0.536 puntos
 Cada respuesta valoración **3** = 0.357 puntos
 Cada respuesta valoración **2** = 0.179 puntos
 Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

2.5. Evaluación del Rector por parte del Supervisor Escolar..... 20 puntos.

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

Calificación del Desempeño

Calificación del Desempeño Profesional Docente

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

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

Calificación del Desempeño Profesional Directivo

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

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

Calificación del Desempeño Profesional de la Institución Educativa

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

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

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

ANEXO 3.

Documento del Ministerio de Educación; para fines de capacitación docente dentro de la propuesta planteada.

REPÚBLICA DEL ECUADOR
ACTUALIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO CURRICULAR DE LA EDUCACIÓN
BÁSICA 2010
(*VERSIÓN FINAL*)
INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Educación tiene entre sus objetivos centrales el incremento progresivo de la calidad en todo el sistema educativo; para ello emprende diversas acciones estratégicas derivadas de las directrices de la Constitución de la República y del Plan Decenal de la Educación.

Una tarea de alta significación es la realización del proceso de **Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica**, para lograr los objetivos siguientes:

Actualizar y fortalecer el currículo de 1996, en sus proyecciones social, científica y pedagógica.

Potenciar, desde la proyección curricular, un proceso educativo inclusivo de equidad para fortalecer la formación ciudadana para la democracia, en el contexto de una sociedad intercultural y plurinacional.

Ampliar y profundizar el sistema de destrezas y conocimientos a concretar en el aula.

Ofrecer orientaciones metodológicas proactivas y viables para la enseñanza y el aprendizaje, a fin de contribuir al perfeccionamiento profesional docente.

Precisar indicadores de evaluación que permitan delimitar el nivel de calidad del aprendizaje en cada año de educación básica.

El proceso de actualización y fortalecimiento curricular se ha realizado a partir de la evaluación y experiencias logradas con el currículo vigente, el estudio de modelos curriculares de otros países y, sobre todo, recogiendo el criterio de especialistas y de docentes ecuatorianas y ecuatorianos del primer año y de las cuatro áreas fundamentales del conocimiento en la Educación Básica: Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales.

A continuación se presenta el resultado de la Actualización y Fortalecimiento Curricular/ 2010, el que será el referente principal para conducir la EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA ECUATORIANA.

1. ANTECEDENTES

• La nueva Constitución de la República

En la actual Constitución de la República aprobada por consulta popular en el 2008, en el artículo No. 343 de la sección primera de educación, se expresa: “El sistema nacional de Educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, la generación y la utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y culturas. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente. En el artículo No. 347, numeral 1, de la misma sección, se establece lo siguiente: “Será responsabilidad del Estado fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas”

Estos principios constituyen mandatos orientados a la calidad de la educación nacional, para convertirla en el eje central del desarrollo de la sociedad ecuatoriana.

• El Plan Decenal del Ministerio de Educación

El Ministerio de Educación, en noviembre de 2006, mediante Consulta Popular, aprobó el Plan Decenal de Educación 2006-2015, definiendo, entre una de sus políticas, el mejoramiento de la calidad de la educación. En este plan se precisa, entre otras directrices:

Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.

Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sector.

Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.

A partir de este documento, se han diseñado diversas estrategias dirigidas al mejoramiento de la calidad educativa; una de las estrategias se refiere a la actualización y fortalecimiento de los currículos de la Educación Básica y Media y a la construcción del currículo de Educación Inicial, así como a la elaboración de textos escolares y guías para docentes que permitan una correcta implementación del currículo.

• **La Reforma Curricular vigente y su evaluación**

En el año de 1996 se oficializó la aplicación de un nuevo diseño curricular llamado “Reforma Curricular de la Educación Básica”, fundamentada en el desarrollo de destrezas y el tratamiento de ejes transversales. Durante los trece años transcurridos hasta la fecha, diferentes programas y proyectos educativos fueron implementados con el objetivo de mejorar la educación y optimizar la capacidad instalada en el sistema educativo.

Para valorar el grado de aplicación de la Reforma Curricular y su impacto, la Dirección Nacional de Currículo realizó un estudio a nivel nacional que permitió comprender el proceso de aplicación de la Reforma de la Educación Básica y su grado de presencia en las aulas, las escuelas y los niveles de supervisión, determinando los logros y dificultades, tanto técnicas como didácticas.

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

• **La elevación de los estándares de calidad de la Educación General Básica.**

Considerando las directrices emanadas de la Carta Magna de la República y del Plan Decenal de Desarrollo de la Educación, así como de las experiencias logradas en la Reforma Curricular de 1996, se realiza la actualización y fortalecimiento curricular de la Educación General Básica como una contribución al mejoramiento de la calidad, con orientaciones más concretas sobre las destrezas y conocimientos a desarrollar, propuestas metodológicas de cómo llevar a cabo la enseñanza y el aprendizaje, así como la precisión de los indicadores de evaluación en cada uno de los años de educación básica.

El diseño que se presenta de la Actualización y Fortalecimiento Curricular va acompañado de una sólida preparación de las docentes y los docentes, tanto en la proyección científica cultural, como pedagógica; además se apoyará en un seguimiento continuo por parte de las autoridades de las diferentes instituciones educativas y supervisores provinciales de educación.

El Ministerio de Educación, de igual forma, realizará procesos de monitoreo y evaluación periódica para garantizar que las concepciones educativas se concreten

en el cumplimiento del perfil de salida del estudiantado al concluir la Educación General Básica, consolidando un sistema que desarrolle ciudadanos y ciudadanas con alta formación humana, científica y cultural.

2. BASES PEDAGÓGICAS DEL DISEÑO CURRICULAR

La Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básicas- 2010, se sustenta en diversas concepciones teóricas y metodológicas del quehacer educativo; en especial, se han considerado los fundamentos de la Pedagogía Crítica que ubica al estudiantado como protagonista principal en busca de los nuevos conocimientos, del saber hacer y el desarrollo humano, dentro de variadas estructuras metodológicas del aprendizaje, con predominio de las vías cognitivistas y constructivistas. Estos referentes de orden teórico se integran de la siguiente forma:

2.1. El Desarrollo de la Condición Humana y la Preparación para la Comprensión:

El proceso de actualización y fortalecimiento curricular de la Educación Básica se ha proyectado sobre la base de promover ante todo la **condición humana y la preparación para la comprensión**, para lo cual el accionar educativo se orienta a la formación de ciudadanos y ciudadanas con un sistema de valores que les permiten interactuar con la sociedad con respeto, responsabilidad, honestidad y solidaridad, dentro de los principios del buen vivir.

El desarrollo de la condición humana se concreta de diversas formas, entre ellas: en la comprensión entre todos y con la naturaleza. En general la condición humana se expresa a través de las destrezas y conocimientos a desarrollar en las diferentes áreas y años de estudio; las cuales se concretan en las clases y procesos de aulas y en el sistema de tareas de aprendizaje, con diversas estrategias metodológicas y de evaluación.

El desarrollo de la condición humana y la enseñanza para la comprensión.

JERARQUIZACIÓN DE LA FORMACIÓN HUMANA EN ARTICULACIÓN CON LA PREPARACIÓN CIENTÍFICA Y CULTURAL.

RESPECTO, SOLIDARIDAD, HONESTIDAD

INTERCULTURALIDAD

LA COMPRENSIÓN ENTRE LOS SERES HUMANOS

INCLUSIÓN

PLURINACIONALIDAD

2.2. Proceso Epistemológico: Un Pensamiento y Modo de Actuar Lógico, Crítico y Creativo:

La dimensión epistemológica del diseño curricular; es decir, el proceso de construcción de conocimiento se orienta al desarrollo de un pensamiento y modo de actuar lógico, crítico y creativo, en la concreción de los objetivos educativos con su sistema de destrezas y conocimientos, a través del enfrentamiento a situaciones y problemas reales de la vida y de métodos participativos de aprendizaje, para conducir al estudiantado a alcanzar los logros de desempeño que demanda el perfil de salida de la Educación Básica. Esto implica:

- Observar, analizar, comparar, ordenar, entamar y graficar las ideas esenciales y secundarias interrelacionadas entre sí, buscando aspectos comunes, relaciones lógicas y generalizaciones de las ideas;
- Reflexionar, valorar, criticar y argumentar sobre conceptos, hechos y procesos de estudio;
- Indagar, elaborar, generar, producir soluciones novedosas, nuevas alternativas desde variadas lógicas de pensamiento y formas de actuar.

2.3. Una visión crítica de la Pedagogía: Un Aprendizaje Productivo y Significativo:

Esta proyección epistemológica tiene el sustento teórico en las diferentes visiones de la Pedagogía Crítica, que se fundamenta, en lo esencial, en el incremento del protagonismo de las estudiantes y los estudiantes en el proceso educativo, con la interpretación y solución de problemas, participando activamente en la transformación de la sociedad. En esta perspectiva pedagógica, la actividad de aprendizaje debe desarrollarse esencialmente por vías productivas y significativas que dinamicen la actividad de estudio, para llegar a la “**meta cognición**”, por procesos tales como:

2.4. El Desarrollo de Destrezas con Criterios de Desempeño:

La destreza es la expresión del saber hacer en las estudiantes y los estudiantes. Caracteriza el “dominio de la acción”; y en el concepto curricular realizado se le ha añadido **criterios de desempeño**, los que orientan y precisan el nivel de complejidad sobre la acción: pueden ser condicionantes de rigor científico - cultural, espaciales, temporales, de motricidad y otros.

Las destrezas con criterios de desempeño constituyen el referente principal para que el profesorado elabore la planificación microcurricular con el sistema de clases y

tareas de aprendizaje. Sobre la base de su desarrollo y de su sistematización, se graduarán de forma progresiva y secuenciada los conocimientos conceptuales e ideas teóricas, con diversos niveles de integración y complejidad, como: **La sociedad- la naturaleza- la comunicación e interacción entre los seres humanos**

Destrezas y conocimientos a desarrollar: Lectura- comprensión. Los objetivos educativos. Resultados del aprendizaje con proyección integradora en la formación humana y cognitiva. Situaciones- casos- problemas a resolver- producciones.

2.5. El Empleo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación:

Otro referente de alta significación de la proyección curricular es el empleo de las TIC (tecnologías de la información y la comunicación), dentro del proceso educativo; es decir, de videos, televisión, computadoras, internet, aulas virtuales, simuladores y otras alternativas, para apoyar la enseñanza y el aprendizaje, en procesos tales como:

- Búsqueda de información con inmediatez;
- Visualizar lugares, hechos y procesos para darle mayor objetividad al contenido de estudio;
- Simulación de procesos o situaciones de la realidad;
- Participación en juegos didácticos que contribuyen de forma lúdica a profundizar en el aprendizaje;
- Evaluación de los resultados del aprendizaje.

En las precisiones de la enseñanza y el aprendizaje, dentro de la estructura curricular desarrollada, se hacen sugerencias sobre los momentos y las condicionantes para el empleo de las TIC, pero las docentes y los docentes las aplicarán en los momentos que consideren necesario y siempre y cuando dispongan de lo indispensable para hacerlo.

2.6. La Evaluación Integradora de los Resultados del Aprendizaje:

La evaluación del aprendizaje constituye el componente de mayor complejidad dentro del proceso educativo, ya que es necesario valorar el desarrollo y cumplimiento de los objetivos a través de la sistematización de las destrezas con criterios de desempeño. Se requiere de una evaluación diagnóstica y continua que detecte a tiempo las insuficiencias y limitaciones de las estudiantes y los

estudiantes, a fin de adoptar las medidas correctivas que requieran la enseñanza y el aprendizaje.

Las docentes y los docentes deben evaluar de forma sistemática el desempeño (**resultados concretos del aprendizaje**) del estudiantado a través de diferentes técnicas que permitan determinar en qué medida hay avances en el dominio de la destreza; para ello es muy importante ir planteando, de forma progresiva, situaciones que incrementen el nivel de complejidad y la integración de los conocimientos que se van logrando.

Es de alta trascendencia, al seleccionar las técnicas evaluativas, combinar la producción escrita de las estudiantes y los estudiantes articulada con la argumentación, para ver cómo piensan, cómo expresan sus ideas, cómo interpretan lo estudiado, cómo son capaces de ir generalizando en la diversidad de situaciones de aprendizaje, que deben proyectarse a partir de los **indicadores esenciales de evaluación** planteados para cada año de estudio.

Como parte esencial de los criterios de desempeño de las destrezas están las expresiones de desarrollo humano (valores) que deben lograrse en el estudiantado, las que deben ser evaluadas en el quehacer práctico cotidiano y en el comportamiento del estudiantado ante diversas situaciones del aprendizaje.

Entre las principales técnicas de evaluación deben considerarse de forma prioritaria: La observación directa del desempeño de las estudiantes y los estudiantes para valorar el desarrollo de las destrezas con criterios de desempeño, a través de la realización de las tareas curriculares del aprendizaje; así como, en el deporte, la cultura y actividades comunitarias;

La defensa de ideas, con el planteamiento de variados puntos de vistas al argumentar sobre conceptos, ideas teóricas y procesos realizados; así como para emitir juicios de valor;

La solución de problemas con diversos niveles de complejidad, haciendo énfasis en la integración de conocimientos y la formación humana;

La producción escrita que reflejen ideas propias de las estudiantes y los estudiantes; El planteamiento y aplicación de nuevas alternativas, nuevas ideas en la reconstrucción y solución de problemas;

La realización de pruebas sobre el desarrollo de procesos y al cierre de etapas o parciales académicos.

Se concibe que en todo momento se aplique una **evaluación integradora de la formación cognitiva (destrezas y conocimientos asociados) con la formación**

de valores humanos, lo que debe expresarse en las “calificaciones o resultados” que se registran oficialmente y se dan a conocer a las estudiantes y los estudiantes.

3. LA ESTRUCTURA CURRICULAR: SISTEMA DE CONCEPTOS EMPLEADOS

El nuevo referente curricular de la Educación Básica se ha estructurado sobre la base del sistema conceptual siguiente:

a) PERFIL DE SALIDA: expresión del desempeño que debe demostrar el estudiantado al concluir el décimo año de estudio, con un grado de generalización de las destrezas y conocimientos especificados en el currículo de Educación Básica. Este desempeño debe reflejarse a través de las destrezas de mayor generalización (saber hacer), de los conocimientos (saber) y de los valores humanos (ser).

b) OBJETIVOS EDUCATIVOS DEL ÁREA: orientan el alcance del desempeño integral que deben alcanzar las estudiantes y los estudiantes en el área de estudio durante todo el proceso de la Educación Básica. Los objetivos responden a las interrogantes siguientes:

- *¿QUÉ ACCIÓN o ACCIONES de alta generalización deberán realizar las estudiantes y los estudiantes?*
- *¿QUÉ DEBE SABER? conocimientos asociados y cuáles son logros de desempeño esperados?*
- *¿PARA QUÉ? contextualización con la vida social y personal;*

c) OBJETIVOS EDUCATIVOS DEL AÑO: expresan las máximas aspiraciones a lograr en el proceso educativo dentro de cada año de estudio. Tienen la misma estructura que los objetivos del área.

d) MAPA DE CONOCIMIENTOS: esquema general que distribuye, por años de estudio, con una lógica ascendente en nivel científico y complejidad, los conocimientos esenciales (nucleares) que deben saber las estudiantes y los estudiantes, desde el 1ero. hasta el 10mo. año, conformando un sistema coherente.

e) EJE CURRICULAR INTEGRADOR DEL ÁREA: idea de mayor grado de generalización del contenido de estudio que articula todo el diseño curricular, con proyección interdisciplinaria. A partir de él se generan las destrezas, los conocimientos y las expresiones de desarrollo humano, constituyendo la guía principal del proceso educativo dentro de cada área.

Los ejes curriculares máximos, correspondientes a cada área son los siguientes:

- *LENGUAJE: ESCUCHAR, HABLAR, LEER Y ESCRIBIR PARA LA INTERACCIÓN SOCIAL*
- *MATEMÁTICA: DESARROLLAR EL PENSAMIENTO LÓGICO Y CRÍTICO PARA INTERPRETAR Y SOLUCIONAR PROBLEMAS DE LA VIDA*
- *SOCIALES: EL MUNDO DONDE VIVO Y LA IDENTIDAD ECUATORIANA*
- *NATURALES: INTERRELACIONES DEL MUNDO NATURAL Y SUS VARIACIONES.*

f) EJES DEL APRENDIZAJE: componente integrador del quehacer educativo; se derivan del eje curricular máximo en cada área de estudio; sirven de base para articular los bloques curriculares y están presentes en uno o en varios años.

g) BLOQUES CURRICULARES: componente de la proyección curricular que articula e integra un conjunto de destrezas con criterios de desempeño alrededor de un tema central siguiendo una determinada lógica de ciencia.

h) DESTREZAS CON CRITERIOS DE DESEMPEÑO: expresan el “saber hacer”, con una o más acciones que deben desarrollar las estudiantes y los estudiantes, asociados a un determinado conocimiento teórico; y dimensionadas por niveles de complejidad que caracterizan los criterios de desempeño. Las destrezas con criterios de desempeño se expresan respondiendo a las interrogantes siguientes:

- *¿QUÉ TIENE QUE SABER HACER? **DESTREZA***
- *¿QUÉ DEBE SABER? **CONOCIMIENTO***
- *¿CON QUÉ GRADO DE COMPLEJIDAD? **PRECISIONES DE PROFUNDIZACIÓN.***

i) PRECISIONES PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: constituyen orientaciones metodológicas y didácticas para ampliar la información que expresan las **destrezas** con los conocimientos asociados a éstas; a la vez, se ofrecen sugerencias para desarrollar diversos métodos y técnicas para conducir el desarrollo de las mismas dentro del sistema de clases y fuera de él.

j) INDICADORES ESENCIALES DE EVALUACIÓN: son evidencias concretas de los resultados del aprendizaje, precisando el desempeño esencial que debe demostrar el estudiantado. Se estructuran a partir de las interrogantes siguientes:

- *¿QUÉ ACCIÓN o ACCIONES SE EVALÚAN?*

- *¿QUÉ CONOCIMIENTOS SON LOS ESENCIALES EN EL AÑO?*
- *¿QUÉ RESULTADOS CONCRETOS EVIDENCIA EL APRENDIZAJE?*

Evidencias concretas del aprendizaje al concluir el año de estudio.

4. EL PERFIL DE SALIDA DE LAS ESTUDIANTES Y LOS ESTUDIANTES DE LA EDUCACIÓN BÁSICA:

La Educación Básica en el Ecuador abarca 10 niveles de estudio, desde la formación inicial, conocida como pre-básica o primero de básica, con niñas y niños de 5 años de edad hasta completar el 10º año con jóvenes preparados para continuar los estudios de bachillerato y preparados para participar en la vida política-social, conscientes de su rol histórico como ciudadanas o ciudadanos ecuatorianos. Este subsistema educativo ofrece los fundamentos científicos y culturales que permiten al estudiantado interpretar, producir y resolver problemas de la comunicación, la vida natural y social.

Las jóvenes y los jóvenes que concluyen los estudios de la Educación Básica serán ciudadanos y ciudadanas capaces de:

- Expresarse libremente como individuos orgullosos de ser ecuatorianas y ecuatorianos, de convivir y participar activamente en una sociedad intercultural y plurinacional.
- Valorar la identidad cultural nacional, los símbolos y valores que caracterizan a la sociedad ecuatoriana.
- Demostrar un pensamiento lógico, crítico y creativo en el análisis y resolución eficaz de problemas de la realidad cotidiana.
- Valorar y proteger la salud humana en los componentes físicos, psicológicos y sexuales.
- Hacer buen uso del tiempo libre, con actividades culturales, deportivas, artísticas y recreativas que lo lleven a relacionarse con los demás y su entorno, como seres humanos responsables, solidarios y proactivos.
- Disfrutar y comprender la lectura, desde una perspectiva crítica y creativa.
- Valorar, solucionar problemas y producir textos que reflejan la realidad sobre la base de fundamentos científicos y prácticos en las dimensiones lingüísticas, literarias y lógica matemática; así como de la integración y evolución del mundo natural y social.
- Aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en la solución de problemas prácticos.

- Interpretar y aplicar a un nivel básico un idioma extranjero en situaciones comunes de comunicación.
- Demostrar sensibilidad y comprensión de obras artísticas de diferentes estilos y técnicas, potenciando el gusto estético.

5. LOS EJES TRANSVERSALES DENTRO DEL PROCESO EDUCATIVO:

Constituyen grandes temáticas de proyección macro que deben ser atendidos en toda la proyección curricular, con actividades concretas integradas al desarrollo de las destrezas y conocimientos de cada área de estudio. En una perspectiva integradora, entre los ejes transversales de Educación General Básica, estarán:

- 1. La formación ciudadana y para la democracia.***
- 2. La protección del medio ambiente.***
- 3. El correcto desarrollo de la salud y la recreación de las estudiantes y los estudiantes.***
- 4. La educación sexual en la niñez y la adolescencia.***

Estos ejes, en sentido general, abarcan temáticas tales como:

- **Formación ciudadana y para la democracia:** el desarrollo de valores humanos universales, la identidad ecuatoriana, los deberes y derechos de todo ciudadano, la convivencia dentro de una sociedad intercultural y plurinacional, el respeto a los símbolos patrios, el respeto a las ideas de los demás y a las decisiones de la mayoría, la significación de vivir en paz por un proyecto común.
- **Protección del medio ambiente:** interpretación de los problemas ambientales y sus implicaciones en la supervivencia de las especies, la interrelación del ser humano con la naturaleza, estrategias de conservación y protección.
- **El correcto desarrollo de la salud y la recreación de las estudiantes y los estudiantes:** el desarrollo biológico y psicológico acorde con las edades y el entorno socioecológico, los hábitos alimenticios y de higiene, el uso indebido de sustancias tóxicas, el empleo del tiempo libre.
- **La educación sexual en las jóvenes y los jóvenes:** el conocimiento y respeto de su propio cuerpo, el desarrollo y estructuración de la identidad y madurez sexual, los impactos psicológicos y sociales, la responsabilidad de la paternidad y maternidad.

La atención a estas temáticas será planificada y ejecutada por las docentes y los docentes al desarrollar el sistema de clases y las diversas tareas de aprendizaje, con el apoyo de actividades extraescolares de proyección institucional.